

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

**MÉMOIRE PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES**

**COMME EXIGENCE PARTIELLE DE LA
MAÎTRISE EN SCIENCES DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE**

PAR IVAN BIZET

**LES FACTEURS DE RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE
CHEZ LES ENSEIGNANTS D'ÉDUCATION PHYSIQUE AU QUÉBEC**

MARS 2004

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

RÉSUMÉ

Diverses études menées parmi des populations d'éducateurs physiques ont montré l'importance de la charge occupationnelle requise dans ce métier, notamment au niveau de la dépense énergétique. À cet élément peuvent s'associer un taux d'attrition assez élevé dans cette catégorie de travailleurs ainsi que l'existence du phénomène de départ en retraite anticipée.

D'autres investigations, cette fois d'ordre psychosociologique, se sont intéressées aux facteurs de mécontentement occupationnel et parfois de changement de carrière chez des enseignants d'éducation physique (ÉP). Il ressort que certains agents de cette discipline scolaire seraient victimes, entre autres, d'une forme de marginalisation ainsi que d'un manque d'opportunités de carrière.

Au Québec, un phénomène de mobilité des enseignants d'ÉP a été observé, sans que l'on ait pu en déterminer les causes sous-jacentes. Cette enquête descriptive a par conséquent pour objectif de documenter les divers problèmes occupationnels rencontrés dans cette profession particulière de l'enseignement, tout en essayant de préciser les raisons qui ont pu pousser certains anciens éducateurs physiques à se réorienter professionnellement.

Une cinquantaine de participants de la région de Trois-Rivières ont été interrogés dans le cadre de cette étude. Différents critères ont délimité les catégories de sujets, comme la durée de la carrière ou le type de trajectoire professionnelle. Cinq groupes ont été constitués :

- deux groupes de sujets ayant suivi un processus de mutation, de type horizontal pour les uns (n =11) ou vertical pour les autres (n =11) ;
- un groupe de sujets récemment retraités (n =10), dont 3 pré-retraités ;
- un groupe de sujets enseignant actuellement l'ÉP (n =10) et ayant une certaine expérience (âgés d'environ 35 à 50 ans) ;

- un groupe de contrôle, constitué de jeunes enseignants d'ÉP (n =5) et possédant une durée d'expérience professionnelle dans cette discipline inférieure à 5 années.

Ces sujets répondaient à des questions posées dans le cadre d'entrevues semi-dirigées et enregistrées. Après retranscription du matériel documentaire recueilli lors des entretiens, une analyse de contenu a été effectuée, consistant précisément à relever la fréquence des thèmes apparus dans le discours des sujets. Les données ont été compilées sur fichier informatique, puis se sont vues traitées statistiquement au moyen d'un programme d'analyse des co-occurrences. Cette opération a permis de mettre en exergue quelques associations intéressantes entre certaines caractéristiques des sujets ou certains faits, et des problèmes occupationnels, des phénomènes ou des motifs de changement de carrière.

Les résultats de la recherche démontreraient la survenue et l'accroissement de fréquence de certains problèmes occupationnels avec l'augmentation de la durée de la carrière professionnelle dans l'enseignement de l'ÉP. Cela concernerait notamment les problèmes de santé physique (blessures musculo-tendineuses, fractures, douleurs lombaires) et psychologiques (baisse de moral, fatigue nerveuse, stress, surmenage), certaines contraintes occupationnelles comme les conditions difficiles de travail en ÉP (pénurie de ressources matérielles, nombre important d'élèves à rencontrer chaque semaine, bruit, horaire), les problèmes relationnels avec les élèves (indiscipline, manque de motivation, dévalorisation de l'ÉP) et avec l'entourage professionnel (faible considération pour l'ÉP ou l'éducateur physique de la part des collègues de l'école et de la direction, manque de soutien administratif de la direction).

Soulignons que le sexe serait une variable ayant une certaine influence, puisque les femmes interrogées rapportent proportionnellement plus souvent l'existence de conditions de travail difficiles. Par ailleurs, un phénomène de marginalisation aurait cours au sein du système éducatif, tant auprès des membres de l'équipe pédagogique (personnel de direction et enseignants des matières académiques), de l'institution (Ministère de l'éducation) que du public (élèves, parents d'élèves).

Les facteurs de changement de carrière varieraient quant à eux selon la trajectoire professionnelle suivie. Les personnes ayant muté horizontalement mentionnent plus fréquemment comme motifs la précarité de l'emploi, les conditions occupationnelles pénibles ou l'inquiétude devant le vieillissement en tant qu'éducateur physique, tandis que leurs anciens collègues occupant maintenant des postes à responsabilité administrative citent davantage le défi professionnel de devenir directeur ou la volonté de remplir une mission éducative, dans certains cas au bénéfice du développement de l'ÉP.

REMERCIEMENTS

J'aimerais adresser des remerciements sincères :

- à François Trudeau, Ph.D., professeur au Département des Sciences de l'Activité Physique à l'Université du Québec à Trois-Rivières, pour la confiance qu'il a su me témoigner, non seulement avant la réalisation de ce travail, en me proposant de travailler en collaboration avec lui en tant qu'assistant sur son projet de recherche, mais encore tout au long de son élaboration. Je lui suis reconnaissant également pour avoir su utiliser ses compétences professionnelles à travers sa tâche de directeur de recherche de ce mémoire de maîtrise, sans oublier aussi la disponibilité dont il a fait preuve.
- à Louis Laurencelle, Ph.D., professeur au Département des Sciences de l'Activité Physique à l'Université du Québec à Trois-Rivières, pour avoir rempli admirablement son rôle de co-directeur de recherche. Je tiens notamment à le remercier pour ses précieux conseils d'ordre méthodologique et pour son ingéniosité en matière de traitement statistique. Sa disponibilité exemplaire d'une part, la patience démontrée au cours de la correction de ce travail d'autre part, avec tout le temps et le soin accordés, ont été grandement appréciées.
- à Jean-François Gacougnolle et à Jean Lemoyne, étudiants dans ce même Département, respectivement pour les recommandations heuristiques avisées du premier et pour la participation du deuxième à l'une des étapes méthodologiques.
- à Claude Brouillette, technicien à ce Département, pour l'efficacité de son aide en ce qui a eu trait à la recherche des participants et la prise de contact avec eux, de même qu'en ce qui concerne l'organisation des données compilées pour leur traitement statistique.

- à Yves Girouard, Ph.D., professeur au Département des Sciences de l'Activité Physique à l'Université du Québec à Trois-Rivières, pour sa perspicacité, pour la justesse de ses analyses et pour le temps qu'il m'a gentiment accordé.

à ma famille, pour ses encouragements attendris et sa patience vertueuse durant mes deux années universitaires passées au Québec.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|------|
| RÉSUMÉ..... | p.ii |
| REMERCIEMENTS..... | p.v |
| CHAPITRE I – INTRODUCTION..... | p.1 |
| L’enseignement de l’éducation physique : description de la profession une vision positive, en apparence... .. | p.1 |
| Les enseignants d’ÉP : description des professionnels des travailleurs dynamiques, en bonne santé et en bien-être..... | p.2 |
| Les facteurs de satisfaction au travail en général..... | p.4 |
| Le revers de la médaille dans la carrière des enseignants d’ÉP..... | p.6 |
| Des blessures chez les enseignants d’ÉP..... | p.6 |
| Les problèmes d’intégration socioprofessionnelle et d’épanouissement occupationnel..... | p.9 |
| De l’incompréhension de l’ÉP au manque de statut, à la source de l’ambiguïté des programmes officiels et des conflits de rôles de l’enseignant..... | p.10 |
| Un faible statut lié à l’incompréhension de l’essence de l’ÉP par l’État..... | p.11 |
| Les rôles de l’enseignant d’ÉP : conflit et ambiguïté..... | p.12 |
| Les problèmes dus aux confusions conceptuelles..... | p.13 |
| La confusion entre le savoir (l’ÉP) et la représentation mentale du savoir..... | p.13 |
| Activité physique, sport et ÉP : définitions..... | p.14 |
| L’inconfort relationnel avec le personnel enseignant et administratif..... | p.14 |
| Des difficultés liées aux situations pédagogiques..... | p.17 |

| | |
|--|------|
| L'insatisfaction au travail, liée à la nature même de l'activité professionnelle..... | p.18 |
| L'ennemi premier du travailleur : le stress..... | p.19 |
| Un constat général dans le corps éducatif..... | p.19 |
| Les facteurs de stress dans le secteur de l'ÉP..... | p.20 |
| Situation problématique des enseignants d'ÉP et facteurs de réorientation de carrière..... | p.21 |
| Problématique..... | p.24 |
| CHAPITRE II – MÉTHODOLOGIE..... | p.28 |
| Participants..... | p.28 |
| Mode de recueil des données..... | p.28 |
| Modes d'analyse envisagés..... | p.29 |
| CHAPITRE III – RÉSULTATS..... | p.30 |
| Les sujets..... | p.30 |
| La méthode de recueil, d'analyse et de compilation des données..... | p.32 |
| La fidélité dans le dépouillement des données..... | p.34 |
| Analyse des co-occurrences..... | p.34 |
| Des conditions de travail difficile en enseignement d'ÉP..... | p.35 |
| Co-occurrences de faits occupationnels..... | p.36 |
| Des difficultés d'ordre pédagogique reliées à des conditions de travail pénibles..... | p.37 |
| Relation avec le manque de ressources matérielles..... | p.37 |
| Relation avec le nombre important d'élèves et le manque de suivi..... | p.38 |
| Des problèmes de santé en rapport avec des conditions de travail pénibles..... | p.39 |
| La difficulté de la tâche d'é.p. comme facteur de changement de carrière..... | p.39 |
| Des problèmes pédagogiques et relationnels avec les élèves... .. | p.41 |
| ...conséquences de modifications comportementales dans la société..... | p.42 |

| | |
|---|------|
| La marginalisation de l'ÉP et des éducateurs physiques dans le système éducatif..... | p.43 |
| Des conditions de travail difficiles, en raison d'un manque de support de l'administration locale... .. | p.43 |
| conséquence d'un manque de soutien du gouvernement pour l'ÉP... .. | p.44 |
| Une marginalisation propice à des problèmes occupationnels... .. | p.44 |
| ...et à des changements de carrière..... | p.46 |
| Marginalisation par la direction d'établissement et réorientation..... | p.44 |
| Marginalisation institutionnalisée et réorientation..... | p.46 |
| Une personnalité des é.p. riche de qualités professionnelles, propice à la promotion à un poste de direction..... | p.48 |
| La monotonie de l'ÉP, à la source de certains changements de carrière..... | p.49 |
| Des inquiétudes face au vieillissement en ÉP, source de réorientation de carrière..... | p.50 |
| Les problèmes de santé chez les éducateurs physiques, source de réorientation de carrière..... | p.51 |
| Des différences notables selon la durée de la carrière, la trajectoire professionnelle et le sexe..... | p.52 |
| La durée de la carrière..... | p.52 |
| La trajectoire professionnelle..... | p.54 |
| Le sexe..... | p.56 |
| CHAPITRE IV – DISCUSSION..... | p.59 |
| Les facteurs de changement de carrière..... | p.59 |
| Des problèmes de santé et des soucis devant l'anticipation de l'âge... .. | p.59 |
| ...généralement dus à des conditions de travail difficiles..... | p.60 |
| La précarité de l'emploi chez les jeunes enseignants d'ÉP au Québec..... | p.61 |

| | |
|--|------|
| Le goût du défi professionnel..... | p.62 |
| La nécessité de changement de carrière..... | p.62 |
| L'attrait de l'avancement..... | p.63 |
| Les qualités relationnelles des éducateurs physiques, un plus dans le milieu éducatif..... | p.64 |
| Les enseignants d'ÉP sur-représentés dans la direction des commissions scolaires du Québec..... | p.65 |
| Problèmes occupationnels..... | p.67 |
| Problèmes de santé..... | p.67 |
| Stress et surmenage professionnels..... | p.67 |
| Un manque de participation des élèves en ÉP lié à des mutations sociétales du mode de vie..... | p.68 |
| L'ÉP, une discipline scolaire mise en marge du système éducatif..... | p.68 |
| CHAPITRE V – CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS..... | p.70 |
| Une panoplie de problèmes occupationnels... .. | p.70 |
| ...favorables à la prise de décision d'une réorientation de carrière..... | p.71 |
| L'insécurité de l'emploi en ÉP, un facteur singulier de mobilité professionnelle au Québec..... | p.72 |
| De l'ÉP vers les postes de direction ou l'acquisition de potentialités de leadership..... | p.72 |
| L'influence de la durée de la carrière et du type de trajectoire professionnelle..... | p.73 |
| BIBLIOGRAPHIE..... | p.75 |
| Références principales..... | p.75 |
| Références des annexes..... | p.79 |

| | |
|---|-------|
| ANNEXES | p.80 |
| Annexe A : | |
| Documentation scientifique sur les professeurs d'ÉP et les entraîneurs au niveau universitaire..... | p.80 |
| Vision positive de la profession..... | p.80 |
| La satisfaction occupationnelle..... | p.80 |
| Le développement personnel et professionnel..... | p.81 |
| Vision négative de la profession..... | p.81 |
| Des difficultés d'intégration socioprofessionnelle dans l'enseignement..... | p.81 |
| Une insatisfaction occupationnelle due à la spécificité de la matière enseignée..... | p.82 |
| Prévalence et facteurs de stress..... | p.83 |
| Le stress professionnel, condition favorable d'épuisement chez les entraîneurs..... | p.84 |
| Annexe B : Études de cas à travers la littérature..... | p.86 |
| Annexe C : La crise de la quarantaine : mythe ou réalité ?..... | p.88 |
| Différentes étapes mentales durant la carrière professionnelle..... | p.88 |
| La générativité : un moteur possible de réorientation de carrière..... | p.90 |
| Annexe D : Une sous-représentation des femmes dans l'enseignement de l'ÉP au Québec..... | p.91 |
| Annexe E : Une discrimination sexuelle des femmes au travail dans le domaine de l'ÉP ?..... | p.92 |
| Annexe F : Résultats détaillés de l'analyse des co-occurrences, groupe par groupe | p.93 |
| Analyse globale de tous les sujets (N =53)..... | p.93 |
| Groupe de sujets mutés horizontalement (n = 11)..... | p.103 |
| Groupe de sujets mutés verticalement (n =11)..... | p.109 |
| Groupe sujets mutés (n = 22)..... | p.115 |
| Groupe de sujets retraités (n =11)..... | p.116 |
| Groupe de sujets encore actifs comme é.p. et d'âge mûr (n =10)..... | p.120 |

| | |
|--|------|
| Groupe de sujets ayant muté pour raisons de santé (n =10)..... | p126 |
| Groupe de sujets ayant rapporté avoir des problèmes physiques (n =29)..... | p129 |
| Groupe de sujets masculins (n =37)..... | p132 |
| Groupe de sujets féminins (n =16)..... | p137 |
| Annexe G : Les problèmes occupationnels et les facteurs de changement de carrière chez les é.p.: | |
| Fréquence brute d'apparition des thèmes par catégorie dans diverses macro-catégories..... | p142 |
| Annexe H : Comparaisons inter-groupes de la fréquence d'apparition des thèmes pour certaines catégories..... | |
| Annexe I : Codes des catégories..... | p162 |
| Annexe J : Questionnaire sur les facteurs de réorientation professionnelle chez les enseignants d'éducation physique au Québec..... | p166 |

CHAPITRE I – INTRODUCTION

L'enseignement de l'éducation physique : description de la profession, une vision positive, en apparence...

N'entend-on pas souvent dire que la profession d'enseignant serait le plus beau métier du monde? De surcroît, dans certains milieux, on a même tendance à émettre une telle opinion avantageuse pour la profession d'enseignant de l'éducation physique (ÉP).

D'après une étude effectuée au Canada par Johns (1986), l'enseignement est perçu comme une opportunité de carrière intéressante par la société en général. Les conditions de travail sont considérées comme étant relativement bonnes, les horaires et les possibilités de vacances apparaissant quant à eux bien plus confortables que dans d'autres métiers. Par ailleurs, la compensation salariale est réputée satisfaisante, en tout cas pour ce qui concerne ce pays. Toujours selon l'auteur, les gens supposent généralement que les enseignants d'ÉP sont impliqués dans un champ agréable de l'éducation ; la première impression qui ressort donc est que leur rôle comporte des aspects attractifs de la profession d'enseignant.

Il est vrai que, parmi une certaine catégorie de jeunes gens, l'image de l'enseignant d'ÉP et la représentation sociale de son activité professionnelle ont pu jouir et jouissent encore aujourd'hui d'un immense succès, du moins en France. C'est pourquoi vraisemblablement les universités de sciences sportives, officiellement désignées Unités de Formation et de Recherche en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (UFRSTAPS), ont connu une époque de pénurie en termes de capacité d'accueil¹ au milieu des années 1990. On a pu dire que les STAPS étaient victimes de leur succès.

¹ Alors que le recrutement d'entrée s'effectuait auparavant par concours, cette institution a dû supprimer un tel barrage en réponse aux pressions de la demande d'accueil provenant de nombreux étudiants. Mais la croissance en effectif de tous ces jeunes aspirants au métier attrayant de « prof de gym » fut si importante que la filière de formation a vécu une crise de moyens pour pouvoir assurer les cours pratiques et théoriques, n'ayant suffisamment à disposition ni de locaux ni d'enseignants du cycle supérieur.

Profession attirante chez certains jeunes, le métier d'enseignant d'ÉP, vu de l'extérieur, semblerait effectivement favoriser le maintien d'un moral positif chez celui qui l'accomplit. De prime abord, les tâches à remplir peuvent paraître peu contraignantes sur les plans intellectuel, émotionnel et nerveux, voire même être dynamisantes corporellement et socialement. L'enseignement présentant la particularité de se dérouler hors du contexte environnemental classique de la salle de cours, c'est donc une toute autre ambiance de travail pour les élèves, lesquels peuvent libérer leur surplus d'énergie accumulée lors de la participation sédentaire aux divers cours de matières académiques.

Toutefois, il semblerait qu'au Québec, l'attrait pour la formation en enseignement de l'ÉP et l'appréciation de la profession soient différents d'ailleurs. De plus, un examen précis de la profession rend compte des contraintes qui pèsent réellement sur ce type d'enseignants, pouvant aboutir à des ajustements de carrière inattendus chez nombre d'entre eux (Johns, 1986). Évidemment, il peut paraître difficile d'imaginer que des membres de l'enseignement d'ÉP quittent volontairement ce milieu. L'attrition chez les enseignants d'ÉP québécois sera malgré tout l'objet à propos duquel nous nous proposons d'enquêter dans cette étude et notre double objectif sera d'en établir l'existence et d'essayer d'en dégager des raisons potentielles. Auparavant, portons tout de même notre regard sur les recherches accréditant la thèse que le métier d'enseignant d'ÉP serait épanouissant et valorisant pour l'individu, l'éloignant ainsi de toute intention de départ hors de la profession.

Les enseignants d'ÉP : description des professionnels, des travailleurs dynamiques, en bonne santé et en bien-être

Selon des études scandinaves, il semblerait que, d'une part, les enseignants d'ÉP disposent d'une condition physique supérieure aux autres personnes de leur âge issues de la population générale et que, d'autre part, cette valeur ne déclinerait pas avec l'âge au cours du dernier tiers de leur carrière, contrairement à ce qu'il se produit généralement chez une population normale (Astrand, Bergh et Kilbom, 1997). Par ailleurs, Sandmark (2000) annonce que la population des enseignants d'ÉP posséderait un style de vie

différent de la population générale, en fumant moins, en ayant moins de surpoids ainsi qu'en s'adonnant à une pratique sportive de façon plus importante et ce, tout au long de leur vie.

Des études tendent à montrer un déroulement positif de la carrière professionnelle des enseignants d'ÉP. Ainsi, selon Glew (1981), en Grande-Bretagne, ces enseignants continueraient à s'investir dans des pratiques sportives tout au long de leur carrière de travail. Les plus âgés diminueraient la durée de leurs parties de jeu et s'adonneraient plutôt à des activités de plein-air. En général, les enseignants d'ÉP participeraient de plus en plus à l'administration sportive extrascolaire. Parallèlement, ceux-ci ont de petites implications dans le large milieu de l'éducation et n'ont que très peu d'autres centres d'intérêts à côté de cela. Mais cette recherche ne s'appliquait qu'à 50 individus tous masculins. Peut-être une étude mixte aurait-elle permis de recueillir des données plus contrastées, non seulement à propos du problème de la discrimination sexuelle des femmes par rapport à certains postes de promotion, mais encore quant au rapport apparemment positif qu'entretiennent les sujets avec le milieu du sport et quant à la continuité et l'intensité de leur implication dans ce domaine?

Une analyse américaine menée par Largey (1983) a porté sur la relation entre certaines variables sociologiques et psychologiques et la longévité de la carrière en tant qu'enseignant d'ÉP. Ces variables concernaient entre autres le sexe, les caractéristiques familiales, les motivations ayant poussé à vouloir enseigner l'ÉP, l'année d'obtention du diplôme, le niveau d'études atteint et les objectifs d'enseignement. De plus, l'étude incluait à la fois des personnes n'ayant finalement jamais intégré le champ de l'ÉP, celles qui y travaillaient, et ce depuis diverses durées, tout comme celles qui avaient changé de voie professionnelle. Elle visait de cette manière à enquêter sur les raisons de tels choix. L'étude s'intéressait également aux attitudes vis-à-vis de l'ÉP et du statut d'emploi chez des diplômés universitaires.

Les variables favorisant la longévité de la carrière furent les suivantes : la perception de l'ÉP tel un moyen d'aider les autres, obtenir un diplôme de maîtrise, travailler dans des communautés suburbaines, la possibilité de permettre à la conjointe de

travailler à temps partiel, l'indication d'au moins un changement de communauté, la satisfaction de remplir une fonction. Tous ces facteurs liés apparemment à la durabilité de leur carrière semblent se rattacher à l'épanouissement en tant qu'individu bien intégré au monde du travail et remplissant une vie bâtie sur les relations sociales.

Toujours aux ÉU, une étude s'est intéressée aux liens entre des variables telles que les données démographiques, le leadership, le climat organisationnel, l'orientation professionnelle et la satisfaction du travail en général chez des enseignants d'ÉP (Davis, 1983). Les résultats suggèrent que cette variable dépendante serait de nature multidimensionnelle, avec des prédicteurs d'origine organisationnelle, individuelle et environnementale. Il est indiqué que les relations interpersonnelles et un leadership orienté vers les relations humaines favoriseraient l'épanouissement au travail, tandis que le salaire, le sexe, l'expérience et les responsabilités ne seraient pas significativement reliés à la satisfaction occupationnelle.

Une recherche menée en Chine avait pour but de comparer les personnalités de 82 jeunes enseignants d'ÉP avec celles de 50 jeunes enseignants dans les autres matières (Chen, 2001). Les résultats indiquent une meilleure aptitude en faveur des premiers cités à propos de l'audace, ainsi qu'un décalage important entre ces deux groupes au niveau de l'expérience, fait explicable par les caractéristiques de la carrière des enseignants d'ÉP. Selon ces données, nous pouvons en conclure que les enseignants d'ÉP seraient une catégorie de personnes occupant avec assurance leur poste de travail et agissant avec beaucoup de professionnalisme.

Les facteurs de satisfaction au travail en général

Une étude de Lambeth (1993) a examiné aux ÉU chez 323 enseignants d'ÉP si des facteurs tels que le nombre d'années d'expérience dans l'enseignement, leur sexe et le niveau des élèves auquel l'enseignant est assigné (primaire ou secondaire) pouvaient influencer leur satisfaction occupationnelle. Les résultats ont montré qu'aucun de ces facteurs n'intervenait significativement dans la satisfaction au travail des enseignants d'ÉP. De plus, parmi une liste suggérée par le chercheur, comprenant dix facteurs

potentiels que les enseignants devaient classer par ordre d'importance, ceux-ci ont cité, dans l'ordre, de bons revenus, une bonne appréciation et la sécurité de l'emploi, comme les facteurs les plus importants dans la satisfaction au travail.

Finalement, chez certains enseignants (britanniques, en l'occurrence), leur personnalité, tout comme leur satisfaction, émergeraient de leur rôle de praticien (Pritchard et Ralph, 1991). Le fait d'apprendre aux élèves serait alors apparemment source de satisfaction intrinsèque.

Nous venons de voir, d'après ces quelques recherches, que les enseignants d'ÉP s'apparenteraient à une population de travailleurs plutôt épanouis, bien intégrés, équilibrés et vigoureux. Pourtant, il semblerait qu'une proportion non négligeable des enseignants d'ÉP suivent un processus de réorientation professionnelle durant leur carrière. En Angleterre, par exemple, ce chiffre atteint six pour cent (Pritchard et Ralph, 1991). En outre, une réorientation de carrière signifie que l'individu a le choix ici entre changer de matière d'enseignement, occuper un poste administratif dans l'établissement scolaire (directeur, proviseur...) ou dans l'institution éducative (inspecteur d'académie, concepteur de programmes officiels, chercheur...), sortir du cadre de l'enseignement tout en demeurant dans le milieu du sport (entraîneur, gérant, conseiller dans les collectivités territoriales, fonctionnaire d'État dans les fédérations sportives, animateur sportif dans le secteur privé...). Il peut aussi se reconvertir dans une filière professionnelle radicalement différente.

D'après Macdonald, Hutchins et Madden (1994), il existe beaucoup de déclarations non fondées concernant les taux d'attrition et le cursus professionnel des enseignants d'ÉP, à cause d'une carence en données statistiques se rapportant aussi bien au schéma de la santé durant la carrière en général qu'à cette population d'enseignants bien définie. Cependant, ainsi que le suggèrent Wu, Zeng et Xiong (1998), en Chine, l'épuisement des enseignants est un phénomène à ne surtout pas négliger. Par conséquent, derrière cette réalité se cache vraisemblablement une multitude de facteurs pouvant expliquer le changement de choix concernant la vie professionnelle et c'est ce sur quoi nous nous proposons de porter notre investigation, en nous concentrant sur les anciens

enseignants d'ÉP du Québec ayant réorienté leur carrière. D'autres études suggèrent qu'à divers niveaux, les enseignants d'ÉP connaissent des situations peu enviables.

Le revers de la médaille dans la carrière des enseignants d'ÉP

Comme si leur rêve ne s'était jamais réalisé, certains enseignants d'ÉP pourraient avoir connu la déception durant leur carrière. Ils n'auraient pas pu atteindre l'idéal occupationnel qu'ils s'étaient éventuellement forgé et qui les avait hissés jusqu'ici. Essayons à présent de recenser à travers la documentation scientifique les problèmes rencontrés par eux durant leur vie professionnelle et de mieux appréhender les motifs de rupture de contrat avec l'enseignement de l'ÉP.

Des blessures chez les enseignants d'éducation physique

Sachant que la charge de travail physique globale (combinaison des composantes quantitatives et qualitatives) entraîne un important risque de dysfonctionnements musculo-squelettiques chez le travailleur, nous pouvons déduire à bon escient que l'enseignement de l'ÉP expose ses agents à ce type d'atteinte (Winkel et Mathiassen, 1994). Effectivement, ce métier est de loin celui qui requiert la dépense énergétique la plus élevée si l'on considère toutes les disciplines de l'éducation. De plus, en Suède, par rapport à d'autres catégories d'emplois exigeants sur le plan physique (forestiers, ouvriers agricoles et du bâtiment, aides domestiques), l'enseignement d'ÉP serait aussi contraignant (Sandmark, Wiktorin, Hogstedt, Klenell-Hatschek et Vingard, 1999).

Précisément, moult facteurs qui coexistent dans le quotidien de l'enseignant d'ÉP vont rendre celui-ci particulièrement vulnérable face aux risques de blessures ou de maladies :

- l'enseignement d'activités potentiellement à risque (chocs mécaniques en athlétisme, gymnastique, sports collectifs) impliquant la réalisation gestuelle de mouvements techniques plus ou moins complexes (passage de haies en athlétisme, parade en gymnastique et en escalade, etc.) ;

- l'utilisation du matériel sportif (projectiles tels javelot, poids et disque dans les lancers et référentiels bondissants dans les sports de duel) et sa manutention (port, déplacement et rangement d'objets plus ou moins lourds dans l'environnement sportif tels que les haies d'athlétisme, les tables de ping-pong, les buts de soccer, les paniers de basket-ball, les poteaux maintenant les filets dans les sports à terrains non-interpénétrés comme le volley-ball et le badminton) ;
- une dépense énergétique occupationnelle nettement supérieure à la moyenne ² : animation voire participation aux activités physiques et sportives, arbitrage, exposition aux conditions climatiques extérieures (froid, pluie, vent, chaleur), nombreux déplacements entre divers lieux de travail (de l'établissement scolaire aux locaux sportifs tels gymnase, piscine, stade), environnement bruyant surchargeant les systèmes auditif et vocal.

D'après White et coll. (1993), les forces de cisaillement subies par des enseignants d'ÉP, lors de mouvements complexes effectués dans plusieurs plans de l'espace (comme cela peut-être le cas avec le mouvement de parade), seraient une des causes de dégénérescence du rachis lombaire chez des enseignantes d'ÉP britanniques de 48-60 ans.

La littérature scientifique suédoise dresse finalement un bilan assez pessimiste de l'état de santé de ces enseignants, qui sont plutôt actifs physiquement, dans l'ensemble. Sandmark (2000) a voulu comparer les résultats obtenus avec 571 enseignants d'ÉP (290 hommes, 281 femmes) gradués dans l'unique centre de formation du pays, et avec 512 personnes choisies au hasard au sein de la population nationale. Elle annonce chez les enseignants d'ÉP un taux plus élevé de désordres articulaires du genou (risque relatif = 3) que dans l'échantillon issu de la population générale et servant de référence, une pathologie risquant d'entraver la continuité de leur carrière professionnelle. Selon cette auteure, les enseignants d'ÉP, surtout masculins, seraient plus souvent absents du travail; parallèlement, ils seraient contraints de changer plus souvent de travail ou de tâches de travail (essentiellement les femmes), à cause de complications au niveau du genou. Cette

² Des recherches ont montré qu'une fréquence cardiaque de 150 b.p.m. pouvait être atteinte chez des enseignants d'ÉP sur leur lieu de travail, alors qu'on mentionne le cas d'une enseignante qui marchait jusqu'à 10 km dans une journée de service (Sandmark et al., 1999).

recherche viendrait confirmer le constat de l'Union Nationale Suédoise des Enseignants, organisme révélant que seul un faible nombre d'enseignants d'ÉP est capable de travailler dans sa profession jusqu'à l'âge officiel de la retraite, en raison de dysfonctionnements physiques, la plupart du temps musculo-squelettiques.

Parmi les conséquences de la prévalence plus importante des altérations des systèmes musculo-squelettique et ostéotendineux chez les enseignants d'ÉP suédois, nommons la réorientation de carrière ou la retraite anticipée à partir de la quarantaine (Skiöld, 1999).

Dans le même sens, à Hong-Kong, Chan, Lau et Hui (2001) prétendent que le déclin des aptitudes physiques serait le facteur le plus fréquemment cité par les enseignants d'ÉP afin d'expliquer l'abandon de leur métier. Des études épidémiologiques menées en France et en Belgique ont en outre montré la prépondérance du phénomène d'incidence de blessures chez cette population sensible (Maigné, 1975³; Delaby, 1979⁴; Belleguic, 1980⁵; cités dans André, Cloes et Deroanne, 1991). Notons qu'un travail similaire est actuellement en cours de réalisation au Québec, par Lemoyne, Trudeau et Laurencelle (en préparation).

Contre toute attente, même l'encadrement de jeunes enfants pourrait conduire à une fragilisation fonctionnelle des enseignants. Les garderies, ou centres de la petite enfance, voient actuellement leur personnel d'encadrement confronté à une série de contraintes physiques. Une étude menée au Québec s'est focalisée sur 36 centres de la petite enfance, lesquels ont été évalués à travers une observation, un questionnaire et un test manuel (Markon, Le Beau, Pedneault et Bouchard, 1991). D'après l'observation, l'environnement physique dans les garderies présente des risques pour les tâches qui y sont accomplies : manque de chaises pour adultes, éviers petits, tables de change inadéquates. Selon le questionnaire et le test manuel, les enseignants manquent d'entraîne-

³ Maigné S. (1975). *Lombalgies et lombosciatiques chez les professeurs d'éducation physique de plus de 40 ans*. Thèse inédite. Lyon

⁴ Delaby P. (1979). *Bilan de l'état de santé du professeur d'éducation physique au cours de sa carrière*. Mémoire de licence non-publié. Université catholique de Louvain

⁵ Belleguic G. (1980). *Traumatologie et professorat d'éducation physique*. Thèse inédite. Rennes

ment approprié à propos de la sécurité occupationnelle, spécialement dans le respect d'une bonne gestualité et d'une bonne posture.

Il semblerait par conséquent que les animateurs s'occupant des très jeunes enfants dans les garderies soient exposés physiquement à des blessures, aussi bien à cause de facteurs environnementaux (matériel manquant ou inadapté aux tâches) que cognitivo-comportementaux (mauvaise connaissance des postures à respecter et des gestes sécuritaires à reproduire). Mais remarquons que de tels problèmes pourraient toutefois très bien s'appliquer à des enseignants d'ÉP dans les classes maternelles et primaires.

Dans d'autres recherches est aussi soulevé le problème d'un contexte environnemental au travail mal adapté. Ayant démontré un taux d'attrition plus élevé parmi les enseignants d'ÉP suédois, Sandmark et al. (1999) remarque que « dans beaucoup de professions, les conditions de travail se sont améliorées, mais pas dans le cas des enseignants d'ÉP. (...) La situation est restée largement inchangée, de nombreux enseignants d'ÉP devant alors quitter leur poste durant la quarantaine ».

Après avoir tenté de cerner les problèmes répercutés uniquement sur le physique des enseignants d'ÉP, dus à des expositions sur leur lieu de travail et pouvant être dans certains cas à l'origine de leur reconversion professionnelle, voyons maintenant quels autres facteurs, psychosociologiques cette fois-ci, pourraient être susceptibles d'entraîner un certain mécontentement, voire une obligation de réorientation de carrière. Des dysfonctionnements de l'institution scolaire dans son ensemble vis-à-vis de ce groupe assez marginalisé, et qui s'adressent de façon strictement spécifique à l'ÉP, vont être présentés successivement, ceux-ci pouvant servir à justifier le départ hors de la profession.

Les problèmes d'intégration socioprofessionnelle et d'épanouissement occupationnel

Il semblerait que dans l'esprit de la population générale et du monde éducatif (élèves comme enseignants et personnel administratif), les enseignants d'ÉP soient considérés avec faible estime au niveau académique. Bien sûr, cette perception négative vient ternir

l'image d'une profession attractive que certains jeunes peuvent avoir. Nous rencontrons là un conflit de représentations : d'un côté, nous avons le reflet de l'ÉP comme une matière peu exigeante d'un point de vue intellectuel et enseignée en dilettante; de l'autre, les personnes intéressées par l'ÉP la définiront comme captivante à enseigner.

Selon Rohnstock (2000), en Allemagne, un grand nombre de faits, illustrés par d'impressionnants rapports sur des cas concrets, rendent difficile le travail quotidien des enseignants d'ÉP. Ceux-ci sont notamment victimes de préjugés et ont l'habitude d'entendre parler de l'ÉP comme d'une "matière sans corrigés", selon cet auteur.

On ne peut en effet nier l'existence de représentations sociales peu valorisantes relatives à cette population d'enseignants quelque peu atypique : citons « prof de gym », « prof de ballon », ou « dumber jock » (Aronson, 1989), littéralement sportif idiot. Celle-ci doit lutter au quotidien sur le plan symbolique contre de tels a priori qui, à la longue, peuvent être appréhendés comme de véritables agressions morales.

Des données provenant d'une étude menée aux ÉU suggèrent d'ailleurs que les étudiants d'ÉP et leurs professeurs subissent moult contraintes au niveau de leur profession, ce qui se traduit par une destruction graduelle de leur sens de l'estime de soi et de la valeur personnelle (Goc-Karp, Kim et Skinner, 1985). Hendry (1975, cité dans Johns, 1986)⁶ prétend que les enseignants d'ÉP se battent contre un sentiment de marginalité et de dévalorisation statutaire. Porter une image si dévaluée sur le plan académique risquerait de compromettre, en outre, les chances de promotion de carrière dans les institutions scolaires (e.g. ascension dans la hiérarchie), mais de nuire également à la crédibilité des enseignants et de leur discipline.

De l'incompréhension de l'ÉP au manque de statut, à la source de l'ambiguïté des programmes officiels et des conflits de rôles de l'enseignant

Alors que moult efforts ont été entrepris depuis de nombreuses années afin de démontrer la légitimité, voire la nécessité de l'ÉP dans le cursus scolaire, il semble indubitable que celle-ci souffre toujours à l'heure actuelle d'incompréhension, d'où un déficit de

reconnaissance dans le système éducatif. Ceci est traduisible en termes d'imprécision dans la définition d'objectifs propres à cette discipline, ce qui s'accompagne inévitablement d'une faible considération au niveau symbolique.

Un faible statut lié à l'incompréhension de l'ÉP par l'État.

D'après Armour (2000), la recherche montre que les enseignants d'ÉP partout dans le monde ressentent un affront identique par rapport à la légitimité de leur poste de travail. Certaines de ces oppositions sont la conséquence de pratiques discriminatoires à l'intérieur du système éducatif, des pratiques qui dévalorisent l'ÉP, marginalisent l'accomplissement des élèves dans cette matière et retardent le développement personnel et de carrière de ces enseignants. Pour ce qui concerne le Royaume-Uni, de plus, de nouvelles initiatives gouvernementales sur le sport sembleraient rendre floue la définition du curriculum d'ÉP pour les enseignants, à propos des objectifs spécifiques de la matière. Pour l'auteur, leur faible statut symbolique est la clé de leurs problèmes de carrière. Reid (1997⁷, cité dans Armour, 2000) explique quant à lui que les plus hauts statuts dans l'éducation sont encore accordés aux disciplines ayant un curriculum plus académique. Pourtant, toujours selon Armour, l'objectif d'améliorer la santé et le bien-être des élèves est une part importante de l'ÉP, ce qui devrait aider à légitimer leur situation aux yeux de leurs collègues de travail. Mais la quantité d'heures dévolues à cet enseignement et l'impact sur les habitudes de vie des élèves ne sont pas suffisants pour espérer atteindre les objectifs pédagogiques préétablis. « La rhétorique sonne bien, mais la réalité peut paraître décevante » (Armour, 2000). Ainsi les problèmes statutaires menaceront-ils encore. Pour Fernandez-Balboa (2000⁸; cité dans Armour, 2000), cette discrimination est le fait d'une inévitable dichotomie théorie/pratique à l'intérieur même de l'ÉP, d'où un contraste visible entre les disciplines académiques et cette matière orientée vers la pratique.

⁶ Hendry L. (1975). Survival in a marginal role. *British Journal of Sociology*

⁷ Reid A. (1997). Value pluralism and physical education. *European Physical Education Review*, 3 (1): 6-20

⁸ Fernandez-Balboa J.M. (2000). Discrimination : What do we know and what can we do about it ? In Jones R.L. et Armour K.M. (2001). *Sociology of Sport: Theory and Practice*. Harlow : Addison Wesley Longman

En Asie, même cas de figure : des débats sur la professionnalisation des enseignants en général et de ceux d'ÉP en particulier ont actuellement cours dans les académies. En Chine, ce processus devrait tenir compte objectivement de leur excellence et leur professionnalisme (Huang, 2001). En effet, ce métier n'est pas vraiment reconnu comme profession à part entière, principalement à cause de préjugés traditionnels et de standards d'évaluation inappropriés. Cet auteur considère que les enseignants d'ÉP, corps qui a déjà avancé connaissances et compétences professionnelles, devraient bénéficier d'un statut correspondant réellement à sa contribution sociétale.

Les rôles de l'enseignant d'ÉP : conflit et ambiguïté. L'entraînement et l'enseignement jouent des rôles bien différents. L'un vise à préparer le sportif pour remporter la victoire, l'autre à favoriser le développement personnel global de l'élève. Pourtant, il existe sur le marché du travail des postes de professeur-entraîneur dans les écoles, les collèges et les universités : deux fonctions aux natures peu compatibles et pourtant réunies en une seule, d'où l'émergence d'un conflit de rôle. Le manque de clarté concernant les objectifs précis à l'intérieur de chacune de ces activités peut générer quant à lui une ambiguïté de rôle. Or, ces failles propres au milieu du sport scolaire sont propices à engendrer stress et insatisfaction occupationnels, lesquels détiennent en eux à leur tour un fort potentiel d'épuisement pour ce personnel atypique d'encadrement (Capel et al., 1987 ; Schwab, 1981⁹ ; cités dans Sisley, Capel et Desertrain, 1987).

Malgré le professionnalisme tangible des praticiens et théoriciens de l'ÉP, lequel est défendu par Armour (2000), une certaine confusion règne encore au niveau des instances ministérielles dans la définition des programmes officiels pour l'enseignement de cette matière scolaire. Ce flou conceptuel, qui rend délicate la légitimation de l'ÉP au plus haut niveau de l'éducation, s'accompagne d'un manque de reconnaissance étatique tant aux niveaux statutaire et symbolique que budgétaire. Ce traitement défavorable que subit le système entier de l'ÉP serait à l'origine du surmenage professionnel, pouvant déboucher chez une certaine catégorie de personnel sur une intention de réorientation.

⁹ Capel S.A, Sisley B. et Desertrain G.S. (1987). The relationship of role conflict and role ambiguity to burnout in high school basketball coaches. *Journal of Sport Psychology*, 9(2)

Les problèmes dus aux confusions conceptuelles

La confusion entre le savoir (l'ÉP) et la représentation mentale du savoir. À de nombreux niveaux, l'enseignant d'ÉP peut rencontrer des difficultés d'ordre didactique ou pédagogique qui le mèneront éventuellement, dans certains cas, à une remise en question de la continuité de sa carrière. Il faut, d'une part, constituer le contenu d'enseignement à partir des connaissances théoriques générales (élaboration didactique), et d'autre part, transmettre le contenu du cours de façon concrète et pragmatique aux élèves (application pédagogique).

La plupart des étudiants en ÉP auraient en effet déjà acquis un certain capital corporel, suite à une adolescence souvent très active et bien impliquée dans le sport, un capital qu'ils continueraient de constituer durant leur cursus universitaire, souvent de manière spécialisée et compétitive. Or, il pourrait exister un décalage plus ou moins profond entre la représentation mentale de l'étudiant concernant la matière qu'il aura à enseigner, tout comme le rôle futur qu'il va occuper, et la réalité des choses. Une confusion peut aussi s'établir entre les définitions respectives du sport et de l'ÉP, lesquels ont des objectifs bien distincts, ce dangereux amalgame pouvant mener l'étudiant-athlète à une incapacité de transfert de ses habiletés sportives en compétences éducatives. Ce conflit de rôles chez l'enseignant d'ÉP pourrait fort bien expliquer certains départs hors de la profession.

D'après Klinge (2000), les questions urgentes relatives aux possibilités éducatrices et formatrices de l'ÉP ne se réfèrent pas seulement à des théories et intentions sportivo-pédagogiques, mais également à leur mise en pratique sur le terrain-même de l'éducation et donc également à leur efficacité. Cela implique le problème de la théorie et de la pratique, sur la base de réflexions théoriques relatives à la biographie. Les rapports entre l'histoire personnelle et l'apprentissage, d'un côté, rendent évidents que la biographie sportive en tant qu'habitude spécifique internalisée limite le changement de perspective désiré de « l'athlète à l'enseignant ». Autrement dit, l'enseignant ne peut

⁹ Schwab R.L. (1981). The relationship of role conflict, role ambiguity, teacher background variables and

s'improviser pédagogue en se basant uniquement sur sa propre praxis sportive pour tenter de faire reproduire chez l'élève des habitudes corporelles. Cependant, de l'autre côté, la biographie sportive en tant que point de départ d'une auto-réflexion ouvre des chances pour les études dans la formation d'enseignants. Ceci revient à dire que les enseignants d'ÉP doivent donc s'appuyer sur leur pratique physique passée et présente pour élaborer une stratégie éducative référencée et efficace, laquelle visera le développement de la personnalité de chaque élève.

Dans toute activité entreprise, il s'avère bien important de cerner ce que l'on fait, pourquoi on le fait, à quel public on a affaire, en étant conscient des enjeux situés au sein de l'activité et en périphérie ; ceci afin de pouvoir déterminer d'une part une stratégie d'intervention, et d'autre part où l'on se situe dans le réel en tant qu'acteur, aussi bien dans le temps que dans l'espace social.

Activité physique, sport et ÉP : définitions. Les champs de la Sociologie du Sport et des Sciences de l'Éducation se sont penchés sur la définition objective et exhaustive de concepts-clé gravitant autour de l'ÉP, des notions qui exigent d'être rigoureusement appréhendés. En effet, il semble indispensable de maîtriser le sens exact de chacun de ces termes, afin de rendre productifs les débats et l'enseignement. Suit donc ci-après un ensemble de définitions synthétiques.

Peut être définie comme *activité physique* toute pratique corporelle réalisée dans un contexte collectif ou individuel et mettant en jeu de façon plus ou moins intense les différents systèmes organiques (locomoteur, cardio-vasculaire, sensori-moteur), tout en étant dénuée d'enjeu compétitif. Le *sport* est, quant à lui, un ensemble de pratiques physiques institutionnalisées (réglementations techniques, direction administrative par les fédérations, émission d'un calendrier du déroulement des compétitions, etc.) et dictées par les notions de compétitivité et de productivité corporelle (recherche de la performance motrice).

L'ÉP est une discipline éducative ayant pour support pédagogique les activités physiques et sportives (APS) et visant le développement global (intellectuel, moral,

cognitif, affectif, social...) de l'élève, et non la performance sportive en elle-même. L'*enseignant d'ÉP* remplit par conséquent un rôle différent de celui de l'entraîneur sportif ou de l'animateur d'activité récréative. La spécificité de ses tâches à accomplir doit être bien comprise. Il s'avère fondamental pour le futur enseignant d'ÉP de distinguer avec précision chacun de ces concepts. Il en va de la crédibilité de la matière enseignée, de la sienne en tant qu'enseignant, mais il en ressort également de l'efficacité de son acte pédagogique.

Remarquons qu'une conception erronée à la base peut être à l'origine d'une mauvaise satisfaction au travail, à cause d'un sentiment d'échec au niveau pédagogique (feed-back négatif de la part des élèves, de leurs parents) ou au niveau de l'intégration sociale dans l'équipe éducative : climat tendu avec les collègues d'ÉP ou de spécialité, avec le personnel administratif (directeur ou principal d'établissement, inspecteur pédagogique).

Une étude de socialisation occupationnelle menée en Angleterre s'est interrogée sur ce qui pouvait attirer des étudiants vers le métier d'enseignant d'ÉP et quelles croyances ceux-ci avaient sur l'enseignement et sur les enseignants d'ÉP en général (O' Bryant, O' Sullivan et Raudensky, 2000). L'objectif était de comparer les représentations des étudiants sur l'ÉP, leur rôle et leurs tâches en tant que futurs enseignants, avec les exigences du curriculum et les recommandations officielles émanant des programmes ministériels; ceci, dans le but de maximiser l'efficacité des enseignants, surtout de ceux dont les conceptions sont en léger décalage par rapport à la ligne de pensée développée au sein du programme éducatif.

Dans ce groupe d'étudiants anglais interrogés, il semblerait finalement que les conceptions personnelles sur le rôle à tenir et les tâches futures à exercer soient à peu près en accord avec la version officielle des programmes éducatifs. Retenons que, durant la période formative des étudiants, ce travail d'élaboration de conceptions rigoureusement justes à propos de l'ÉP demeure fondamental et doit être minutieusement poursuivi, afin d'épargner à ceux-ci d'éventuels échecs professionnels qui pourraient survenir au cours de leur carrière.

L'inconfort relationnel avec le personnel enseignant et administratif

De nombreuses études mentionnent le manque de support social, la faible considération de la part de l'entourage professionnel ou les carences en matière de promotion de carrière comme des facteurs prépondérants d'insatisfaction au travail, encourageant la réorientation professionnelle.

La recherche sur le sujet, en Asie. À travers un questionnaire distribué à un peu plus de cent enseignants et professeurs d'ÉP chinois (dont moins de quarante dans des collèges et des universités) sur leur désir de mobilité professionnelle, Huang (2001) a trouvé que le niveau de satisfaction au travail et à propos de leur stabilité professionnelle était bien évidemment supérieur à celui des enseignants d'autres spécialités. Mais leur comportement professionnel est troublé par des facteurs comme les conditions de travail, le statut social et les limites quant aux choix de carrière, ce qui influence leurs attitudes dans leur travail.

Une autre étude visait quant à elle à déterminer le degré de satisfaction au travail chez des enseignants d'ÉP d'écoles primaires et secondaires à Hong-Kong (Chan, Lau et Hui, 2001). Les chercheurs ont interrogé 159 enseignants d'ÉP, utilisant le questionnaire du travail en général (JIG) et l'index de description de travail (JDI), qui comprend des questions ouvertes sur l'intention de rester ou de quitter la profession. Les résultats révéleraient ainsi l'existence d'un manque d'opportunité des promotions de carrière. Les enseignantes se sentiraient également moins épanouies lorsqu'elles doivent passer plus de temps à encadrer des équipes de sports collectifs. Le « soutien et la coopération de la part des collègues » étaient souvent mentionnés comme facteurs incitant à rester dans la profession, tandis que le « déclin des aptitudes physiques » se révélait être le facteur le plus fréquemment cité pour expliquer le départ de ces personnes.

La recherche dans le monde occidental. D'après Armour et Jones (1998)¹⁰ : « Beaucoup d'histoires d'enseignants témoignent d'une résistance étonnante face à

¹⁰ Armour K.M. et Jones R.L. (1998). *Physical Education Teacher's Lives and Careers*. Londres : Falmer Press

l'indifférence au sujet de l'ÉP de la part des collègues et des directeurs dans les écoles ». Cf. Études de cas en Annexes B.

Parmi cinq catégories principales de mécontentement chez des enseignants d'ÉP australiens qui débutent leur carrière, MacDonald (1995) recense par exemple le manque de statut symbolique et la médiocrité ou le manque d'excellence concernant la « culture enseignante » en ÉP dans la salle des enseignants. Il propose finalement le concept hypothétique de prolétarianisation pour expliquer les patrons de carrière qui déterminent la socialisation occupationnelle des enseignants d'ÉP et la décision sous-jacente de quitter la profession.

Une enquête par questionnaires et entretiens semi-directifs a visé à cerner les images composites de l'enseignant d'ÉP chez les partenaires du système scolaire que sont les parents d'élèves et ses collègues d'autres disciplines (Dorville, 1991). L'étude montre que ces partenaires ont des représentations traditionnelles et refusent partiellement l'identification du « prof de gym » aux autres enseignants. Par conséquent, cette perception semblerait préjudiciable à l'évolution actuelle de l'ÉP comme discipline d'enseignement à part entière.

De la mauvaise reconnaissance de l'ÉP dans l'administration scolaire locale ou gouvernementale peut découler la représentation chez les élèves que cette matière est présente de manière peu légitime dans leur programme éducatif, d'où un problème d'incompatibilité communicationnelle entre enseignants et enseignés.

Des difficultés liées aux situations pédagogiques

D'après Lazuech (1999), en France, alors que beaucoup d'écoles de commerce et d'ingénieurs proposent à leurs élèves un enseignement obligatoire d'ÉP, incluant une notation des activités physiques et sportives au programme, les professeurs d'ÉP en poste dans ces écoles rencontrent des difficultés importantes pour se faire reconnaître comme des professeurs à part entière, tant de leur administration et des autres professeurs que des élèves. Ces problèmes sont liés bien évidemment à une certaine imprécision des objectifs pédagogiques de la discipline.

Les enseignants pourraient ne pas avoir suffisamment de crédibilité devant leurs élèves, non seulement parce que le sport pourrait paraître une matière récréative, accessoire ¹¹ ou peu formatrice auprès des jeunes, mais encore parce que le personnel d'encadrement de cette discipline pourrait leur sembler peu compétent pour l'enseignement.

Les jeunes enseignants peuvent par ailleurs se sentir déstabilisés au sortir des bancs de leur école de formation (Pritchard et Ralph, 1991). Ils ont pu se rendre à l'évidence qu'une inadéquation existait entre les objectifs de l'ÉP abordés de façon théorique à l'université et ceux dans la pratique de terrain. D'une part, le programme officiel aspire au développement global de l'élève, au moyen de situations d'apprentissage dotées de valeurs éducatives dans les exercices proposés en cours ; mais d'autre part, une tout autre réalité attendrait les enseignants *in situ*, puisque c'est parfois l'esprit de compétition vis-à-vis d'eux-mêmes et des autres qui est ancré dans les mentalités de leurs élèves et qui se traduit dans les situations de pratique sportive. Les apprenants voient donc la pratique des sports lors des cours d'ÉP davantage comme une finalité en soi et moins comme un moyen d'atteindre des objectifs éducatifs préalablement fixés.

En outre, un des problèmes majeurs rencontrés par tout enseignant pourrait être l'indiscipline des élèves. Ainsi, des enseignants anglais qui avaient quitté leur poste expliquaient que la raison majeure de leur mécontentement provenait des élèves perturbateurs (Pritchard et Ralph, 1991).

L'insatisfaction au travail, liée à la nature même de l'activité professionnelle

Mac Donald (1995) recense cinq catégories principales de mécontentement chez des enseignants d'ÉP australiens débutant leur carrière, dont la nature répétitive du travail en ÉP, la prise de décision limitée, de même que l'observation personnelle (lors des inspections pédagogiques) et professionnelle (évaluation des élèves).

¹¹ À titre d'exemple, au Québec, dans les CÉGEP, les notes obtenues dans les cours d'ÉP ne sont pas comptabilisées dans la moyenne cumulative.

L'ennemi premier du travailleur : le stress

L'état de stress, défini comme l'incapacité du sujet à s'adapter à la charge de travail (physique, intellectuelle, nerveuse, affective,...) et à la surmonter, est un véritable fléau dans notre société moderne, vecteur de valeurs de productivité, de rentabilité et de concurrence. Qualifié de maladie du XXI^{ème} siècle, le stress a envahi le monde du travail dans sa globalité, n'épargnant personne.

Une enquête récente effectuée sur un échantillon randomisé a conclu qu'environ 20 % des personnes de la population active avaient rapporté un niveau de stress au travail excessivement élevé (Smith, Brice, Collins, Matthews et Mac Namara, 2000). Ce seraient les travailleurs d'âge moyen (30-50 ans) les plus touchés. Le fait d'enseigner serait justement un facteur important de stress, ceux enseignant au niveau universitaire étant représentés en plus forte proportion dans la catégorie où le stress rapporté est important. Les enseignants appartiendraient donc aux secteurs professionnels qui perçoivent le plus de stress occupationnel.

Un constat général dans le corps éducatif

Les enseignants constitueraient apparemment une population particulièrement sensible au fléau du stress, selon les résultats recueillis à travers la littérature scientifique.

Une étude épidémiologique bulgare annonce comme critique l'état de santé cardiovasculaire dans le camp des enseignants (Dejanov et al., 1995). Des variations de pression artérielle (PA) et d'incidence de l'hypertension artérielle, de même que la probabilité de développer un malaise d'ischémie cardiaque, ont été comparées entre 168 enseignants d'école et un groupe de contrôle de 183 femmes travaillant comme employées de bureau, conceptrices ou chercheuses. Les enseignants présentaient une corrélation plus forte entre l'âge et la PA que dans le groupe de contrôle. La PA systolique augmentait de façon marquée et significative après 45 ans, tandis que la PA diastolique était plus élevée chez les enseignants. La durée de la carrière dans l'enseignement était corrélée de manière importante avec les PA diastoliques et systoliques. Au-delà de quarante années d'expérience comme enseignant, il existait une incidence élevée (30 %) d'infarctus. Le groupe dans son ensemble était considéré comme

à haut risque cardiovasculaire. Nous pouvons en déduire que les enseignants en général, ayant dépassé la quarantaine en âge, constitueraient une population à santé fragile.

Ce constat pourrait laisser entrevoir la multiplication des arrêts de travail pour congés de maladie ou des reconversions professionnelles vers des métiers moins à risque chez les enseignants d'un certain âge. Toutefois, nous supposons que les enseignants d'ÉP, du fait d'avoir mené pour la plupart d'entre eux une vie physiquement active depuis leur jeunesse, devraient normalement être moins touchés par le risque cardiovasculaire.

Une étude menée aux ÉU avait pour but d'examiner les impacts d'événements stressants dans le cadre du travail ainsi que ceux du support social, sur le « syndrome d'épuisement professionnel » (burn-out) chez des enseignants (Russell et al., 1987). Le sondage a été envoyé par courrier à un échantillon randomisé d'enseignants d'écoles publiques. Conformément aux résultats de recherches précédentes, les caractéristiques telles que l'âge, le sexe et le niveau d'enseignement assigné étaient prédictives de la survenue d'un tel état de fatigue. Par ailleurs, le nombre d'épreuves stressantes endurées et le support social étaient aussi des facteurs prédictifs. Les enseignants les moins vulnérables étaient ceux rapportant avoir des supérieurs soutenant et indiquant avoir reçu de la part de leur entourage professionnel une considération positive quant à leurs compétences.

Les facteurs de stress dans le secteur de l'ÉP

Chez des enseignants d'ÉP de niveau secondaire au Niger (80 hommes, 35 femmes), une étude avait pour objet d'identifier les facteurs de stress perçus (Onifade et Odedeyi, 2001). Certains de ces facteurs ont été reconnus comme ayant une influence sur leur prise de responsabilités, limitant ainsi l'efficacité de leur enseignement. Les sujets perçoivent le manque de textes de classe adéquats pour les élèves comme étant le facteur de stress le plus important. Au second rang se retrouve le manque de budgets appropriés pour l'ÉP et, pour plusieurs, les élèves eux-mêmes. Et enfin, le manque d'équipement se retrouve au troisième rang. Les résultats font également état de l'absence de différence significative

entre les sexes et l'âge en ce qui a trait au stress. Toutefois, les enseignants ayant moins d'expérience étaient significativement plus stressés que leurs confrères plus expérimentés. Mais finalement, tous ces facteurs de stress ne sont en réalité que le corollaire d'un problème de considération pour l'ÉP de la part du gouvernement.

Une étude s'est penchée sur les relations entre les caractéristiques personnelles, occupationnelles et d'environnement de travail, et l'épuisement professionnel, chez 188 enseignants d'ÉP israéliens (Fejgin, Ephraty et Ben Sira, 1995). Les données d'un questionnaire comprenant 80 items décrivant les conditions de travail furent ensuite soumises à une analyse factorielle.

Le niveau de fatigue occupationnelle était moindre que chez des enseignants de matières académiques d'Israël et des ÉU, mais similaire à celui de leurs homologues américains. Les variables personnelles et occupationnelles ne seraient pas des facteurs d'épuisement. Une faible rémunération, des limitations bureaucratiques et une limitation de rôle furent trouvées comme causes d'épuisement significatives. Ces facteurs incluent des aspects communs à tous les enseignants en général, mais certains pointent à des problèmes liés à la nature spécifique de l'ÉP, comme le sentiment d'isolement social à l'intérieur de l'établissement, les demandes contradictoires entre l'école et l'administration (conflit de rôles), les manques d'équipement, d'activités variées et d'opportunités de développement personnel au travail.

Situation problématique des enseignants d'ÉP et facteurs de réorientation de carrière

L'étude de Pritchard et Ralph (1991) menée dans le cadre d'une recherche d'informations sur le développement de carrière et la satisfaction au travail chez des enseignants d'ÉP britanniques s'est portée sur un échantillon de 80 personnes dont 64 étaient des enseignants (33 hommes, 31 femmes), les seize autres occupant un emploi en dehors de l'enseignement (5 hommes, 11 femmes). Tous les sujets possédaient un diplôme universitaire identique. Quant au questionnaire, il était constitué de plusieurs parties et permettait de dresser un bilan assez complet du quotidien de cette population dont on ne

connaît finalement que très peu. Cette enquête nous autorise donc l'accès à une vision synoptique du problème posé.

Les enseignants considéraient que leur personnalité, de même que leur satisfaction, émanaient de leur rôle de praticien. Généralement, ils ne peuvent que constater l'existence d'un contraste marqué entre les objectifs théoriques de l'ÉP qu'ils ont assimilés à l'université (développement de l'enfant sur le support des APS) et ceux rencontrés par la suite sur le terrain (mentalité compétitrice des élèves).

Seulement 20 % de l'effectif des sujets cherchaient à obtenir d'autres qualifications académiques. Les opportunités dans ce secteur étaient limitées, mais selon toute évidence, certains s'attachent à gagner en compétences et en qualifications dans d'autres domaines que l'ÉP. Ajoutons également que certains enseignants d'ÉP travaillent à mi-temps, afin de préparer des diplômes universitaires dans d'autres secteurs que l'ÉP. Cependant, malgré les angoisses exprimées à travers les données recueillies, la plupart des enseignants demeuraient dans l'enseignement à temps plein.

En dépit du constat récent d'un déclin du sport inter-écoles, 80 % des répondants mettent l'accent sur l'ÉP en dehors de leur service et il n'est pas rare qu'un demi-service supplémentaire soit accordé à l'ÉP extra-curriculum, sans compter les périodes creuses entre les activités, les temps de trajet et la correction des copies. Ceci a un impact évident sur le bien-être physique et mental de ces enseignants, car il est clair que le travail académique et de surveillance d'examen en ÉP est poursuivi en dehors du service. L'augmentation de la charge de travail administrative, que partagent aussi les enseignants des autres matières, est entièrement effectuée en dehors de l'horaire normal de cours.

Seul un faible pourcentage d'enseignants d'ÉP perçoivent des primes pour le service supplémentaire, et ce presque exclusivement dans le secteur privé, alors que la moitié d'entre eux ressentent le besoin de pouvoir bénéficier de compensations financières pour le travail accompli en dehors du programme. Malgré tout, un nombre colossal d'heures de travail continue à être investi dans les activités à l'intérieur et à l'extérieur du service. Même si les sorties en plein-air font partie intégrante du programme scolaire, elles ont lieu presque entièrement en dehors des jours d'école.

Comme déjà mentionné auparavant, les enseignants qui ont quitté leur poste citent les élèves perturbateurs comme étant la principale cause de mécontentement, tandis que la vétusté des installations et l'usure des équipements sont souvent à l'origine de leur désillusion, tout comme le manque de support social de la part de collègues plus mûrs dans la profession.

La dévaluation publique a été un précurseur dans la baisse de moral qui est survenue. Il est surprenant toutefois que 80 % des répondants estiment que leurs collègues d'ÉP sont hautement considérés. En termes de satisfaction personnelle, les enseignants interrogés ressentent la satisfaction intrinsèque d'enseigner, mais le besoin extrinsèque de sécurité financière n'a pas été comblé. L'indiscipline des élèves, la surcharge de travail administratif et la pression véhiculée pour obtenir des résultats, combinées à un manque de ressources, causent un stress autant physique que mental. La moitié des sujets ont indiqué qu'ils aimeraient quitter la profession pour ces raisons.

Le manque d'une structure de carrière suffisamment étendue laisse penser aux enseignants qu'ils sont dévalorisés, mais seulement 6 % ont quitté la profession (toujours selon Pritchard et Ralph, 1991). La conclusion de ce constat est que soit les personnes mécontentes ne préfèrent pas intégrer le monde du commerce et de l'industrie, soit les besoins intrinsèques d'accomplissement et de défi dans l'enseignement sont plus déterminants que les récompenses financières.

L'intérêt pour nous de cette investigation est qu'elle concentre une majorité de facteurs d'insatisfaction occupationnelle rencontrés chez les enseignants d'ÉP. Même si de nombreux enseignants retirent de la satisfaction à enseigner, il va de soi que la carence d'alternatives professionnelles et de promotions de carrière, la surcharge de travail, le manque de reconnaissances statutaire et salariale, les problèmes pédagogiques (indiscipline, atteinte effective des objectifs du cours), sont autant de facteurs de stress et de mécontentement occupationnels incitant à la reconversion.

D'après Johns (1986), les enseignants d'ÉP prennent conscience, même après une expérience professionnelle courte, qu'ils doivent affronter un métier composé d'éléments imprévus au départ. Ceci a pour résultat leur désengagement du champ de l'ÉP. Des

facteurs tels que des charges de travail importantes, de nombreuses activités hors-programme et un sentiment d'exclusion de la part du courant principal de l'éducation contribuent tous à la prise de décision de se désengager de l'ÉP ou de suivre un processus de promotion horizontale.

Des travaux se sont penchés sur les facteurs de renouvellement de l'effectif des enseignants d'ÉP aux ÉU. Selon Medeiros (1974), parmi des enseignants d'ÉP, les facteurs généraux les plus significatifs incitant à quitter l'enseignement de l'ÉP étaient d'ordre personnel. Le manque d'intérêt de la part des parents d'élèves au sujet de la vie scolaire était le facteur le plus significatif du point de vue de la communauté des enseignants d'ÉP. Les opportunités d'avancement et de se voir offrir un travail à plus haut revenu s'avéraient être les facteurs économiques les plus significatifs. Le facteur personnel le plus significatif était l'insatisfaction provoquée par l'enseignement. Le manque de désir d'apprendre émanant des élèves était le facteur relatif aux élèves le plus significatif. Le manque d'opportunité pour les promotions futures était la variable se rapportant aux conditions de travail la plus significative.

Auparavant, Greene (1964) avait établi par ordre d'importance les causes de renouvellement de l'effectif des enseignants d'ÉP aux ÉU : le retrait de la profession (raisons personnelles, désir de poursuivre une formation supplémentaire), la démission (acceptation d'une meilleure position sociale avec un salaire plus élevé), le renvoi, la promotion (avancement professionnel, mutation dans l'enseignement universitaire). L'auteur suggère en outre que la moitié du renouvellement serait évitable.

Problématique

L'objectif général de ce travail est de constituer dans un premier temps une banque de données centrée sur les enseignants d'ÉP au Québec, un secteur professionnel méconnu, surtout en ce qui a trait à leurs conditions de travail. Notre étude vise à dresser une évaluation de la santé et la sécurité occupationnelles dans cette population, afin que des mesures puissent être adoptées si une nécessité d'intervention se présente. Pour mieux

comprendre le quotidien de ces enseignants, il semble pertinent d'enquêter de façon rétrospective auprès de sujets ayant quitté leur poste.

Selon la documentation scientifique, les facteurs explicatifs de réorientation professionnelle chez les enseignants d'ÉP peuvent se ranger en plusieurs catégories :

- les blessures physiques (chroniques ou ponctuelles mais à répétition), les incapacités physiques (handicap, maladie plus ou moins grave) ou psychiques (dépression) ;
- les problèmes liés aux situations d'enseignement (gestion de classe, indiscipline, élèves peu motivés, absentéisme) ou à l'entourage professionnel (travail peu valorisé, manque de considération de la part de l'équipe pédagogique, relations interpersonnelles délicates) ;
- le rapport personnel au travail (défi professionnel, attrait de l'avancement, désintérêt de l'enseignant pour l'ÉP).

Nous avons constitué un tableau qui résume de façon pratique les résultats des recherches scientifiques ayant porté spécifiquement sur les facteurs de reconversion professionnelle chez d'anciens enseignants d'ÉP (voir tableau 1).

Malgré l'étendue des recherches, certains facteurs potentiels n'apparaissent pas dans la littérature scientifique. Or, à la lumière des statistiques du personnel enseignant au Québec et des faits d'actualité, nous pourrions nous interroger au sujet de :

- la sur-représentation des anciens enseignants d'ÉP parmi le personnel de direction des commissions scolaires. On est en droit de se demander comment ce phénomène peut être interprété et quelles sont les causes pouvant en être l'origine. Au vu de leurs compétences, les enseignants d'ÉP seraient-ils mieux capables de remplir la fonction de directeur d'école, par rapport à leurs collègues des disciplines académiques ?
- la discrimination sexuelle des femmes dans le milieu de l'enseignement de l'ÉP. Les chiffres révèlent une sous-représentation du sexe féminin dans l'enseignement de l'ÉP, alors que celui-ci est sur-représenté dans l'enseignement en général (cf. Annexes D et E).

Tableau 1 . Récapitulatif des facteurs responsables de la réorientation de carrière ou de la retraite anticipée chez les enseignants d'ÉP, d'après le recensement effectué à travers la littérature scientifique

| Auteur(s) ou Organisme | Pays | Date de parution | Facteur(s) incriminé(s) |
|--|------------|---------------------|---|
| Union Nationale Suédoise des Enseignants | Suède | ? | Dysfonctionnements physiques (musculo- squelettiques) |
| Chan, Lau et Hui | Hong-Kong | 2001 | Déclin des aptitudes physiques |
| Skiöld | Suède | 1999 | Altérations des systèmes musculo-squelettique et ostéotendineux |
| Xiong | Chine | 1998 | Facteurs subjectifs (idées instables, manque de respect pour la carrière) et objectifs (faible considération, exclusion, ambiance de travail difficile) |
| Pritchard et Ralph | Angleterre | 1991 | <i>Indiscipline des élèves</i> <i>stress</i> (facteur potentiel) : surcharge de travail admi- nistratif, pression pour l'obtention de résultats, manque de ressources. <i>Mécontentement occupationnel</i> (facteur potentiel) : manque d'alternatives professionnelles et de promotions de carrière, manque de reconnaissance statutaire et salariale |
| Johns | EU | 1986 | Charges de travail importantes, sentiment d'exclusion du courant principal de l'éducation , nombreuses activités hors-programme |
| Medeiros | EU | 1970 | Facteurs personnels, insatisfaction générée par l'enseignement, désintérêt des parents d'élèves au sujet de la vie scolaire, faible désir d'apprendre chez les élèves, meilleures opportunités ailleurs pour l'avancement et avec un plus haut revenu, manque d'opportunité en ÉP pour les promotions futures |
| Greene | EU | 1964 | Raisons personnelles, avancement professionnel, acceptation d'une meilleure position sociale avec un salaire plus élevé, désir de poursuivre une formation supplémentaire, Mutation dans l'enseignement universitaire |

- la précarité de l'emploi dans le secteur de l'ÉP. Les jeunes enseignants n'ont actuellement aucune assurance au niveau de leur avenir professionnel dans l'enseignement de l'ÉP, d'où éventuellement l'abandon de ce métier pour un autre plus sécuritaire par rapport au contrat d'engagement.
- le malaise réel que ressent la classe enseignante de nos jours face à divers problèmes spécifiques au milieu de l'éducation: agressions verbales, violences physiques, équivoques à caractère sexuel avec les élèves.

Notre démarche d'enquête vise donc spécifiquement à découvrir et documenter de façon rétrospective les facteurs qui favorisent la réorientation de carrière chez des enseignants d'ÉP.

CHAPITRE II – MÉTHODOLOGIE

Cette recherche descriptive vise à mettre en évidence le phénomène de reconversion professionnelle dans le domaine de l'enseignement de l'ÉP au Québec et à en détailler les raisons précises.

Participants

Nous visions un échantillon mixte de 50 sujets, soit 25 hommes et 25 femmes, dont certains auront anciennement exercé la profession d'enseignant avant de se reconvertir. La méthode d'échantillonnage n'a pas été basée sur des règles de représentativité statistique, puisque notre approche est avant tout descriptive et exploratoire et notre objectif n'est pas de quantifier des facteurs mais de les identifier.

Les sujets ont été choisis selon différents critères et rassemblés en quatre groupes et un groupe de contrôle, comprenant chacun dix sujets :

- | | |
|--------|--|
| GROUPE | <ul style="list-style-type: none"> a- 10 sujets ayant fait une réorientation horizontale (3 à 4 à partir du primaire, 3 à 4 du secondaire, 3 à 4 du collégial ou entraîneurs). b- 10 sujets ayant fait une progression verticale (même répartition). c- 10 retraités (même répartition), dont 5 retraités précoces. d- 10 enseignants entre 35 et 45 ans (même répartition). e- 10 jeunes éducateurs physiques venant d'obtenir un poste. |
|--------|--|

Mode de recueil des données

Nous avons réalisé des entrevues semi-dirigées d'environ 20 à 30 minutes, où la personne se voyait poser quelques questions ciblées, soit trois ou quatre questions au total. Il nous a semblé que ces personnes enseignant actuellement l'ÉP ou l'ayant enseignée seraient

plus à l'aise de s'exprimer oralement que par écrit. La semi-direction des entretiens permet d'identifier des facteurs et d'explorer leur contexte, sans restreindre le champ d'observation ni la diversité des données. Par ailleurs, l'avantage réside dans le fait que nous pouvons éviter les digressions, puisque les propos seront concentrés vers notre objectif d'enquête ; le sujet ne devrait donc pas s'étendre sur des thèmes étrangers à notre centre d'intérêt. Ajoutons enfin que les propos ont été enregistrés sur bande magnétique.

Modes d'analyse

Le matériau documentaire a fait l'objet d'une analyse de contenu. Cette technique d'analyse nous semble intéressante dans la mesure où elle scrute de façon objective et approfondie le discours du sujet. Tout d'abord, à partir de ce matériel sonore, un résumé a été directement effectué par codage sous forme de thèmes, puis ces derniers seront catégorisés et indexés.

Plusieurs codeurs ont participé à l'analyse des données : deux étudiants, dont l'auteur de la recherche, de même qu'un professeur du Département des Sciences de l'activité physique. Ces trois codages indépendants ont permis de vérifier la fidélité et l'objectivité de la mesure. Quelques retranscriptions d'entrevues ont été prises au hasard, pour former un échantillon représentatif de 10 % du total (soit 5 entrevues), et ont été dépouillées et codées par chacun des trois codeurs.

Nous avons procédé à une analyse de fréquence de la présence des thèmes apparus lors de l'entrevue. L'analyse des données a permis d'établir la co-occurrence significative de certains thèmes, au moyen d'un test de Khi-deux : la méthode employée est explicitée plus bas. Nous avons été en mesure de faire émerger les problèmes récurrents et d'identifier ensuite les facteurs mis en cause par rapport à la problématique de notre investigation.

CHAPITRE III – RÉSULTATS

Les sujets

Le choix des participants s'est opéré progressivement, par contact à partir de personnes travaillant soit sur le campus de l'UQTR, soit pour la FÉÉPEQ. Dès lors, le recrutement de nos sujets n'a été effectué que partiellement auprès de personnes inscrites sur le registre des membres de l'association d'enseignants. Notre échantillonnage s'est donc opéré d'une manière légèrement différente par rapport à ce que nous avions envisagé de faire au départ. Les entrevues ont pu être réalisées très majoritairement auprès de personnes travaillant dans la « nouvelle » grande ville de Trois-Rivières. Cette agglomération de taille moyenne compte environ 140000 habitants et s'avère par ailleurs être assez représentative du Québec, au niveau socio-économique.

Nous avons interrogé au total un peu plus de 50 personnes ($N = 53$) car il nous a fallu créer d'autres catégories de sujets que celles planifiées. Après réflexion en équipe sur le type de tâche exact rempli par certaines personnes ou sur leur itinéraire professionnel, nous avons ajouté une catégorie de sujets « mixtes » ($n = 2$), correspondant aux personnes ayant suivi un processus de mutation diagonale, ainsi qu'une catégorie spécifique d'« entraîneurs » ($n = 4$).

La mixité avec répartition équivalente en nombre des sujets des deux sexes est une condition qui n'a pu être respectée durant cette étude, dans laquelle nous trouvons en fin de compte 16 femmes (F) et 37 hommes (H). Lors du recrutement par l'intermédiaire du réseau de connaissances entre participants, nous nous sommes heurtés finalement au ratio rencontré dans la grande population des éducateurs physiques au Québec, d'où les difficultés supplémentaires à prendre contact avec des femmes. Voici quelques données démographiques concernant les participants de nos différents groupes (voir aussi le tableau 2).

Tableau 2. Répartition des participants dans les différentes catégories, avec comparaison entre le plan de recherche prévu initialement et celui finalement réalisé

| Plan de recherche | Mutation horizontale | Mutation verticale | Retraités sous conditions normales / précoces | Enseignants d'ÉP expérimentés | Jeunes enseignants d'ÉP | Divers |
|-------------------|----------------------|--------------------|---|-------------------------------|-------------------------|--------|
| Prévu | 10 | 10 | 5 / 5 | 10 | 10 | 0 |
| Réalisé | 11 | 11 | 7 / 3 | 10 | 5 | 6 |

- Les sujets ayant muté horizontalement ($n = 11$, $H = 6$, $F = 5$) se sont réorientés en moyenne à l'âge de 35,4 ans, après 12,6 ans de carrière dans l'enseignement de l'ÉP.
- Le groupe de sujets ayant suivi un processus de mutation verticale n'est constitué que d'hommes ($n = H = 11$), les femmes occupant ce type de poste étant en fait déjà assez rares à trouver. Leur âge moyen lors de la réorientation professionnelle à partir de l'enseignement d'ÉP était de 33,5 ans, soit après 9,4 années de carrière comme éducateur physique.
- Nos sujets « retraités » ($n = 10$, $H = 8$, $F = 2$) avaient, pour la plupart, terminé leur mandat depuis moins d'un an ($n = 7$) au moment du recueil du matériel documentaire, ce qui nous assurait d'une certaine validité de leurs souvenirs de carrière et de leurs commentaires. Nous n'avons pu rejoindre que trois retraités précoces au lieu des cinq prévus dans le plan de recherche, du fait des difficultés rencontrées pour contacter ces personnes. Nombre d'entre elles ont déménagé, ne sont plus inscrites sur les listes de personnel enseignant et n'appartiennent parfois à aucune association de retraités. Les trois personnes interrogées avaient quitté leur profession depuis six ans en moyenne.
- Le groupe d'enseignants d'ÉP encore en activité ($n = 10$, $H = 6$, $F = 4$) a vu ses critères d'âge de sélection élargis (d'environ 35 à 50 ans au lieu de 35 à 45 ans) pour faciliter son complètement.
- Il nous a également été difficile d'interroger dans son ensemble le groupe de jeunes éducateurs physiques ($n = 5$, $H = 2$, $F = 3$), un fait dû à leur mobilité (nombreux

déplacements entre divers établissements, faute de pouvoir détenir un poste fixe, d'où des difficultés à entrer en contact avec eux) ainsi qu'au remaniement des groupes que nous avons été contraints de faire.

La méthode de recueil, d'analyse et de compilation des données

Notre outil de recherche, intitulé *Questionnaire sur les facteurs de réorientation professionnelle chez les enseignants d'ÉP au Québec*, a pu être validé une fois l'ajout effectué de quelques questions complémentaires jugées pertinentes pour notre investigation : ce questionnaire est reproduit à l'annexe J.

Le moyen d'investigation se réalisait par entretiens individuels et semi-dirigés. Ceux-ci étaient interactifs, l'interrogateur se permettant d'approfondir de temps à autre certaines questions et d'éclaircir au besoin certaines réponses, voire d'apporter quelques réflexions et commentaires qui rendaient l'entrevue vivante tout en favorisant l'installation d'un climat détendu. Avant l'enregistrement des entrevues, les sujets étaient informés grosso modo des questions qui allaient leur être posées, afin de leur permettre d'organiser leurs réponses au sein de la structure de l'entretien. L'ensemble du questionnaire présentait en fin de compte un potentiel exploratoire assez intéressant, dans la mesure où les différentes questions parvenaient à se compléter alors que, prises isolément, elles ne permettaient pas d'approfondir suffisamment les réponses ciblées.

Lorsque les conditions temporelles le permettaient, les entrevues qui venaient d'être enregistrées étaient dépouillées peu de temps après (dans la demi-journée ou la journée), ce qui permettait à l'analyste de bénéficier de la vivacité de ses souvenirs du contact avec le sujet. Le matériel auditif était résumé au moyen de quelques mots-clés par phrase. Une fois le résumé terminé, l'entrevue était réécoutée par l'analyste qui, simultanément, relisait ses notes afin de vérifier qu'aucun élément n'avait été oublié.

Après une ou deux « lectures flottantes¹² » permettant à l'analyste de s'imprégner du contenu du résumé, les données transcrites étaient codifiées, c'est-à-dire soulignées de façon différenciée selon l'idée qui était exprimée. Les thèmes présents se trouvaient alors

¹² Terme emprunté à L. BARDIN (1989), *L'analyse de contenu*, PUF .

indexés puis catégorisés, les catégories ainsi définies se voyaient quant à elles rattachées à une super-structure comprenant trois grandes catégories : « Problèmes liés à la profession d'éducateur physique », « Points positifs liés à la profession d'éducateur physique », « Facteurs de changement de carrière ».

Les catégories, soit 124 unités au total, ont donc été définies progressivement au fur et à mesure de leur apparition au travers des diverses entrevues, ce qui a permis de ne « faire parler » uniquement que les données, principe cher à la technique d'analyse de données qualitatives qu'est la « théorisation émergente » (Glaser 1992). Bien évidemment, les catégories ont parfois dû être redéfinies ou divisées en sous-catégories, à mesure que le processus analytique s'affinait et devenait de plus en plus discriminatif. C'est précisément la raison pour laquelle un deuxième cycle d'évaluation de la fréquence d'apparition de thèmes a eu lieu à la fin de l'étape d'analyse des données, afin d'assurer la fidélité de l'analyste, un critère de rigueur méthodologique primordial. Ce procédé a permis de limiter les biais liés à l'évolution du jugement de l'analyste en fonction du temps et de l'expérience acquise dans sa recherche.

Pour la compilation et le traitement des données, un fichier EXCEL a été utilisé, chaque colonne contenant une catégorie ou sous-catégorie de thème, chaque participant occupant quant à lui une ligne.

La fréquence d'apparition des thèmes dans le contenu de chacune des entrevues a été mesurée par un mode d'évaluation en intensité (combinaison de la quantité et la qualité des thèmes employés pour chaque catégorie), lequel a été transformé ensuite en mode d'évaluation binaire (présence ou absence de thème dans une catégorie) dans l'optique de faciliter l'analyse statistique. L'intensité a été évaluée selon une échelle à trois niveaux. Nous avons finalement choisi d'éliminer la cote 0, qui correspondait à l'absence déclarée d'un problème ou d'un phénomène, du fait de la trop faible représentation de cette cote dans toute la grille. Voici la description des cotes :

1 = présence peu marquée d'un thème (une seule apparition) et/ou fait décrit comme étant d'importance mineure ;

2 = quelques apparitions d'un thème et/ou fait décrit comme étant d'une certaine importance ;

3 = de nombreuses apparitions d'un thème et/ou fait décrit comme étant d'importance majeure.

Pour chaque groupe de participants et pour la totalité des groupes, nous disposons ainsi de deux indices, l'un renseignant sur la fréquence d'apparition des thèmes dans le discours des sujets, l'autre apportant un complément d'informations quant à savoir si le phénomène semble être d'importance mineure ou majeure pour les sujets.

La fidélité dans le dépouillement des données

Une validation de l'analyse de contenu des entrevues en termes des thèmes évoqués a été réalisée, faisant intervenir un autre étudiant-chercheur du programme de maîtrise.

L'échantillon de cinq entrevues utilisé, environ 10 % du total, a été choisi aléatoirement, à raison d'une entrevue prise dans chacun des groupes de sujets. La fidélité inter-observateurs a été jugée satisfaisante, sur une base qualitative.

Analyse des co-occurrences

Le « texte » codé de chaque entretien fait apparaître plusieurs thèmes spontanés, issus du discours des participants et reliés à leur problématique professionnelle. L'analyse des co-occurrences va nous permettre d'obtenir un aperçu des liens, que ce soit de causalité ou de concordance, qui les rapprochent les uns aux autres.

Pour les fins de l'analyse, chaque thème a reçu un numéro de code (de 11 à 124) : la liste des thèmes avec leur numéro apparaît à l'annexe I.

Le relevé des co-occurrences a été fait par groupe et pour l'ensemble des participants. Dans chaque cas, c'est-à-dire chaque combinaison de thèmes, le programme informatique produisait une ligne de résultats telle que :

$$n \quad T_1(n_1) \text{ et } T_2(n_2) : \Phi(n_{1,2}) ,$$

où n est la taille du groupe analysé, T_1 et T_2 les numéros des thèmes comparés, n_1 et n_2 les nombres de participants ayant produit (ou évoqué) au moins une fois le thème

correspondant, et $n_{1,2}$ est le nombre de participants chez qui les deux thèmes à la fois se retrouvent. Le coefficient Phi (φ) indique le degré de corrélation entre variables binaires, selon la formule :

$$\varphi = \frac{n_{1,2}(n - n_1 - n_2 + n_{1,2}) - (n_1 - n_{1,2})(n_2 - n_{1,2})}{\sqrt{n_1 n_2 (n - n_1)(n - n_2)}} .$$

Seules les co-occurrences se produisant selon un seuil de signification bilatéral de 0,01 à 0,07, selon la taille du groupe analysé, ont été retenues pour interprétation.

Nous procédons donc à l'analyse de notre banque d'entretiens ; chaque co-occurrence significative de thèmes sera commentée, avec note infrapaginale pour indiquer le résultat numérique. Pour le bénéfice du lecteur, nous interpréterons in extenso (dans la note) le premier résultat obtenu.

Des conditions de travail difficile en enseignement d'ÉP

La plupart de nos groupes de sujets rapportent affronter ou avoir affronté diverses difficultés liées aux conditions de travail en ÉP, et ce, à un degré d'intensité assez élevé¹³. Alors que plus de la moitié des personnes interrogées s'entend pour signaler l'aspect négatif ou difficile en général de leur matière enseignée, on retrouve le plus fréquemment des problèmes tels le manque de moyens matériels, le bruit et le temps limité d'enseignement. Par ailleurs, l'âge, la durée de la carrière en ÉP, le profil de carrière et le sexe sembleraient constituer des variables amenant des différences dans la perception et le rapport de conditions de travail pénibles : les valeurs observées pour cette macro-catégorie sont, toutes proportions gardées, relativement plus grandes avec le nombre d'années (d'âge ou d'expérience en ÉP), idem chez les personnes qui se sont réorientées au niveau horizontal et chez les sujets féminins¹⁴.

¹³ Cf. Résultats : Les problèmes occupationnels et les facteurs de changement de carrière chez les é.p. : Fréquence brute d'apparition des thèmes par catégorie dans diverses macro-catégories
Analyse globale pour l'ensemble des sujets : Conditions difficiles de travail

¹⁴ Comparaison sexe (F =16 vs H =37) : Conditions difficiles de travail 71 106

Co-occurrences de faits occupationnels

Nous noterons que certaines concomitances de faits viendraient affirmer toute la spécificité et la difficulté de la tâche d'éducateur physique (é.p.). Concernant tout d'abord le problème récurrent de la pénurie de ressources matérielles, celui-ci agirait à deux niveaux : le manque de moyens matériels pour l'ÉP serait susceptible de rendre encore plus délicate la contrainte de l'importance numérique d'élèves à encadrer¹⁵, et ce, de façon d'autant plus conséquente si l'on ajoute que la réverbération sonore dans des locaux construits avec des matériaux inadaptés pourrait causer un bruit occupationnel dépassant les normes du travail¹⁶.

D'ailleurs, les nuisances sonores en ÉP s'avéreraient de moins en moins bien supportées au fur et à mesure de la durée de la carrière, pendant qu'elles constituent un problème rapporté de manière plus prégnante chez des sujets ayant des problèmes de santé (physique ou psychologique) dans le courant ou vers la fin de la carrière en ÉP¹⁷. Un certain nombre de sujets retraités nous ont rapporté avoir contracté des problèmes auditifs sérieux vers la fin de carrière, tandis que des sujets encore actifs en ÉP affirment se prémunir contre le bruit en portant un casque ergonomique.

Remarquons que l'horaire de travail (volume total et/ou emploi du temps) serait probablement une des composantes de la difficulté globale de la fonction d'é.p.¹⁸, au même titre que le temps limité d'enseignement en ÉP avec chaque classe¹⁹. D'ailleurs, ce dernier est un problème concomitant avec, d'une part, le nombre important d'élèves à gérer au total, et d'autre part, avec l'émergence de difficultés organisationnelles ou de tâches administratives lourdes²⁰.

¹⁵ Groupe de sujets mutés horizontalement (groupe 1 : n=11) : 13(3) et 16(4) : 0.810(3). Dans ce groupe de n=11 participants, le thème 13 (manque de moyens matériels, de budget ; environnement de travail) est évoqué par 3 personnes, le thème 16 (nombre important d'élèves / de groupes) par 4, et 3 personnes évoquent les deux à la fois. Ce taux de co-occurrence a pour mesure $\phi = 0,810$ et (tacitement) est significatif au seuil statistique de 1%.

¹⁶ Groupe de sujets retraités (n=10), 11(8) et 13(8) : 1.000(8)

¹⁷ Comparaison durée de carrière (2-14 ans (n = 26) / 15-35 ans (n = 27)) : bruit 6 16

Comparaison problèmes de santé physique en fin de carrière (1-3 (n = 29) / 0 (n=24)) : bruit 14 9

Comparaison problèmes de santé psychologique en fin de carrière (1-3 (n=17) / 0 (n=36)) : bruit 9 14

¹⁸ Tous groupes confondus (N =53 sujets) : 14(15) et 23(30) : 0.466(14)

¹⁹ Groupe de sujets encore en activité en EP et d'âge mûr (groupe 6 : n=10) : 15(8) et 23(7) : 0.764(7)

²⁰ Tous les groupes : 15(19) et 16(12) : 0.442(9) Conditions difficiles de travail : temps limité

À vrai dire, du fait d'un volume hebdomadaire assez réduit d'ÉP pour chaque classe, l'é.p. doit donner un nombre proportionnellement inverse de cours à ses groupes pour pouvoir accomplir totalement son service. De plus, il se pourrait que le temps limité d'enseignement avec chaque groupe amène des contraintes quant à l'organisation matérielle d'un ensemble de cours. Ce paramètre viendrait alourdir de manière conséquente la tâche d'é.p., dans la mesure où l'enseignant doit gérer de délicates transitions lors du passage d'une classe à l'autre (enchaînement difficile entre deux plateaux éloignés, rangement rapide d'un type de matériel puis mise en place d'une autre sorte, etc.).

Notons également que les multiples déplacements professionnels entre les établissements d'enseignement (cas de la plupart des enseignants de matières dites de spécialité, puisque celles-ci ne comportent qu'un faible nombre d'heures de cours par semaine et par classe) côtoient régulièrement le problème du port de matériel (tâche systématique au début et à la fin de chaque cours, peu hygiénique, et rendue délicate par le transport d'engins lourds et parfois encombrants)²¹. Même si ces deux faits peuvent demeurer tout à fait indépendants l'un de l'autre, il n'en est pas moins que le contraire reste encore possible, certains enseignants transportant avec eux et d'école en école leur propre matériel (étant donné que certains types de matériel font défaut dans des établissements scolaires); d'où l'émergence de problèmes de santé physique en fin de carrière.

Des difficultés d'ordre pédagogique reliées à des conditions de travail pénibles

Relation avec le manque de ressources matérielles. La difficulté occupationnelle due parfois au peu de matériel mis à disposition en ÉP se voit simultanément citée avec l'évocation de problèmes pédagogiques globaux liés à l'ÉP, voire

d'enseignement ; manque de suivi des élèves - nombre important d'élèves/de groupes

+ Groupe de sujets retraités : 15(2) et 21(3) : 0.764(2) temps limité d'enseignement ; manque de suivi des élèves - organisation ; tâches administratives

²¹ Groupe 1 : 19(5) et 20(5) : 0.633(4) Conditions difficiles de travail : déplacements - port de matériel

avec la difficulté plus spécifique consistant à atteindre les objectifs pédagogiques de la matière²².

Ainsi la tâche d'é.p. s'avèrerait-elle exigeante, dans la mesure où il faut gérer à la fois des contraintes liées à la spécificité de la matière à enseigner, et des difficultés d'ordre environnemental et matériel, sachant que ces dernières peuvent également venir amplifier la complexité pédagogique de l'ÉP. Cela pourrait intervenir en particulier dans des situations où le manque de ressources empêche l'exploitation maximale des capacités de travail et d'apprentissage des élèves, d'où la difficulté à atteindre les objectifs pédagogiques.

Relation avec le nombre important d'élèves et le manque de suivi.

Rappelons qu'une faible quantité (hebdomadaire et annuelle) d'heures d'ÉP par classe, qui a pour conséquence finalement un nombre important d'élèves à encadrer, agirait en sorte que la cadence des cours imposerait un rythme de travail quasi effréné ; d'où des contenus d'enseignement qui en resteraient plutôt à l'état superficiel, posant donc des problèmes à plusieurs niveaux, soit pédagogique (évaluation) et relationnel (manque de motivation des élèves).

Ainsi, le peu de temps que l'é.p. est capable d'accorder à chaque élève et à chaque groupe d'élèves apparaît de manière co-occurrence avec la problématique posée par l'évaluation en ÉP²³. Il se pourrait que ce rapport nourrisse l'idée de la complexité de la fonction de l'é.p., lequel doit faire face inexorablement à l'évaluation des habiletés motrices acquises par l'élève en dépit d'une relation pédagogique superficielle.

²² Groupe 6 : 13(4) et 24(2) : 0.612(2) manque de moyens matériels, de budget ; environnement de travail inadapté - Problèmes pédagogiques/d'entraînement : difficulté à atteindre les objectifs
Tous groupes confondus : 13(26) et 32(10) : 0.395(9) manque de moyens matériels, de budget; environnement de travail inadapté - Problèmes pédagogiques/d'entraînement : en général.

²³ Sujets mutés verticalement (Groupe 2 : n =11) : 15(3) et 31(2) : 0.770(2) Conditions difficiles de travail : temps limité d'enseignement ; manque de suivi des élèves - Problèmes pédagogiques/d'entraînement : évaluation

Des problèmes de santé en rapport avec des conditions de travail pénibles

La concomitance entre certaines conditions difficiles de travail et la survenue d'incidents au niveau de la santé pourrait laisser peut-être présager la mauvaise influence du premier élément sur le deuxième. Premièrement, abordons les problèmes de santé physique. Ainsi, le port de matériel quelquefois lourd, ou devant être effectué alors que le corps n'est pas suffisamment échauffé, a certainement à la longue un impact négatif sur les ultrastructures musculo-tendineuses et ostéo-ligamentaires. Un degré important de co-occurrence est retrouvé surtout chez les sujets féminins²⁴, tandis que parallèlement, ce problème toucherait davantage les femmes que les hommes²⁵. Un effet identique serait produit par la participation en cours (jeu avec les élèves, démonstration technique, parfois « à froid »), motivant alors un changement de carrière.

Deuxièmement, à propos des problèmes de santé physique, des faits potentiellement générateurs de stress, tels que le bruit, les tâches organisationnelles ou administratives, les horaires, pourraient être à l'origine d'une baisse de moral ou d'un surmenage mental²⁶.

La difficulté de la tâche d'é.p. comme facteur de changement de carrière

La co-occurrence des problèmes de santé physique et psychologique dans le courant ou à la fin de la carrière d'ÉP supposerait vraisemblablement l'exposition de ces enseignants à un phénomène d'usure progressive, opérée tant sur le corps que sur le moral²⁷. En outre, certaines des personnes annonçant les conditions difficiles de travail comme une des raisons ayant provoqué (ou pouvant provoquer) l'arrêt de la carrière d'é.p. estiment présenter des signes de fatigue psychique²⁸, comme si la lourdeur de tâche en ÉP pouvait

²⁴ Tous les groupes : 20(7) et 56(8) : 0.882(7) Conditions difficiles de travail : port de matériel - Problèmes de santé physique en fin de carrière

²⁵ Comparaison sexe (F =16 vs H =37) : 20 port de matériel 7 2

²⁶ Groupe de sujets ayant muté pour raison de santé (n =10) : 23(5) et 58(4) : 0.816(4) Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général - Problèmes de santé psychologique en fin de carrière

²⁷ Tous les groupes: 56(29) et 58(17) : 0.382(14) Problèmes de santé physique et psychologique en fin de carrière

²⁸ 58(17) et 118(22) : 0.488(13) Problèmes de santé psychologique en fin de carrière - facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles

favoriser l'instauration progressive d'une lassitude psychologique incitant à se réorienter professionnellement.

En particulier, on pourra remarquer que certains éléments précis sont parfois associés à des réorientations de carrière. La participation en cours peut expliquer des départs de la profession pour raisons de santé²⁹, pendant que les exigences du nombre d'élèves à encadrer, conséquence du faible nombre d'heures allouées à l'ÉP par classe, se voient en association avec des réorientations (effectives ou potentielles) à cause de conditions de travail pénibles³⁰.

D'autre part, le fait de promouvoir l'AP devant les élèves à travers le cours d'ÉP est en relation de co-occurrence avec un vécu occupationnel pénible comme raison éventuelle de départ professionnel³¹. Ainsi, malgré l'intérêt porté à inciter les jeunes à pratiquer l'exercice physique, il n'en serait pas moins que les é.p. peuvent ressentir tout le poids de leur tâche d'enseignement et invoquer son caractère particulièrement difficile pour justifier un possible changement de carrière.

En tant que facteurs de départ anticipé à la retraite, les conditions de travail difficiles sont citées simultanément avec l'offre gouvernementale (assurant une rente intéressante après un nombre minimal d'années d'enseignement), ces deux aspects se voyant à leur tour co-occurents avec la survenue de problèmes de santé psychologique vers la fin de carrière³².

La volonté de cesser son activité professionnelle à cause de conditions de travail pénibles peut se voir concrétisée grâce à l'offre du gouvernement proposée aux personnes ayant cotisé suffisamment. Ce départ à la retraite peut être aussi motivé par un état de

²⁹ 22(6) et 115(10) : 0.437(4) (sujets mutés : 22(3) et 115(6) : 0.649(3)) : Conditions difficiles de travail ; participation - Facteur de changement de carrière: Problèmes de santé

³⁰ Tous les groupes : 16(12) et 118(22) : 0.368(9) Conditions difficiles de travail : nombre important d'élèves/de groupes - Facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles

³¹ Groupe 6 : 96(7) et 118(8) : 0.764(7) Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : promotion de l'AP - Facteur (potentiel) de réorientation de carrière : Conditions d'emploi difficiles

³² Groupe de sujets retraités : 58(3) et 118(4) : 0.802(3) Problèmes de santé psychologique en fin de carrière - Facteur de départ à la retraite : Conditions d'emploi difficiles
+ 58(3) et 124(2) : 0.764(2) Problèmes de santé psychologique en fin de carrière - Facteur de départ à la retraite : Offre du gouvernement pour la pré-retraite ; Salaire
+ 118(4) et 124(2) : 0.612(2) Facteurs de départ à la retraite : Conditions d'emploi difficiles - Offre du gouvernement pour la pré-retraite ; Salaire

santé morale fragile aux alentours de la cinquantaine, lui-même possiblement généré par de rudes conditions de travail.

Des problèmes pédagogiques et relationnels avec les élèves...

La difficulté pédagogique consistant à ne pas pouvoir engager de relation individualisée avec les élèves, tout comme leur manque de motivation en tant que difficulté relationnelle en ÉP, sont chacun présents de façon simultanée avec l'apparition de problèmes psychologiques en fin de carrière³³. Ces deux aspects du quotidien de certains é.p., à savoir la pauvreté de la relation éducateur-élève et le manque d'engagement des élèves en cours d'ÉP, pourraient alors vraisemblablement venir altérer le moral de ces enseignants.

De plus, la nécessité pour l'éducateur physique de devoir justifier la légitimité de sa discipline, qui pourtant fait partie intégrante du programme de l'éducation malgré son caractère pratique, rencontrerait souvent le manque de motivation de certains élèves pour l'ÉP³⁴, parfois doublé du problème d'indiscipline de ces derniers³⁵. La difficulté rencontrée par les é.p. pour la transmission du contenu de leur matière aux élèves découlerait peut-être alors à la fois de la complexité intrinsèque à l'ÉP et du manque de réceptivité ou d'entrain des apprenants par rapport à cette discipline.

Il est intéressant aussi de noter la concomitance du manque d'estime des parents pour l'ÉP et le fait pour l'é.p. de devoir justifier auprès des élèves la légitimité de sa matière au sein du processus éducatif³⁶. Il se pourrait dès lors que la mauvaise cote de légitimité de l'ÉP auprès de certains adultes se soit alors transmise à leurs enfants, rendant davantage complexe pour l'é.p. l'objectif de transmettre aux apprenants les notions spécifiques à sa matière.

³³ Groupe 1 : 25(2) et 58(4) : 0.624(2) Problèmes pédagogiques/d'entraînement : difficulté à entrer en relation avec l'élève - Problèmes de santé psychologique en fin de carrière + 34(4) et 58(4) : 0.607(3) Problèmes relationnels avec le public : les élèves : manque de motivation - Problèmes de santé psychologique en fin de carrière

³⁴ Tous les groupes : 29(8) et 34(23) : 0.482(8) Problèmes pédagogiques/d'entraînement : nécessité de vendre l'ÉP auprès des élèves - Problèmes relationnels avec le public : les élèves : manque de motivation

³⁵ Groupe 1 : 23(6) et 35(4) : 0.690(4) Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général - Problèmes relationnels avec le public : les élèves : indiscipline

Enfin, le caractère complexe en général de l'ÉP d'un point de vue pédagogique est cité de manière co-occurrence avec le problème majeur de l'indiscipline scolaire³⁷. Par conséquent, l'ÉP doit faire face à une matière complexe à enseigner en même temps qu'il a affaire à un public dont certains éléments sont parfois très dissipés. Ces deux aspects s'avèreraient alors être intimement liés :

- en un sens, un contenu de cours complexe à enseigner peut désintéresser certains élèves, qui vont alors commencer à chahuter; en outre, ajoutons que ce contenu peut mobiliser une part substantielle de l'attention de l'é.p. sur les apprentissages à transmettre, d'où une focalisation moindre sur le maintien de la discipline ;
- de l'autre, une propension à l'inattention en classe chez certains élèves complexifie hautement la tâche de l'é.p., puisque le temps d'enseignement efficace s'amointrit et les élèves ne sont plus assez concentrés pour acquérir des habiletés.

...conséquences de modifications comportementales dans la société

On pourrait repérer dans ces faits le corollaire d'un phénomène plus large qui s'étendrait à l'ensemble des sociétés industrialisées, à savoir la sédentarisation, sachant que cette dernière n'est pas sans occasionner des maux tels que l'obésité. N'oublions pas que les jeunes Canadiens seraient les plus touchés par cette pathologie, ce qui n'est pas passé inaperçu aux yeux de nos participants éducateurs physiques. D'où peut-être l'incitation pour certains d'entre eux à se montrer représentatifs de la profession qu'ils enseignent, dans le but d'être un exemple motivant les jeunes à pratiquer l'AP³⁸.

³⁶ + Tous les groupes : 29(8) et 40(21) : 0.413(7) Problèmes pédagogiques/d'entraînement : nécessité de vendre l'ÉP auprès des élèves - Problèmes relationnels avec le public : les parents d'élèves : dévalorisation de l'é.p./ÉP

³⁷ Groupe 1 : 32(4) et 35(6) : 0.667(4) Problèmes pédagogiques/d'entraînement : en général - Problèmes relationnels avec le public : les élèves : indiscipline

³⁸ Tous les groupes : 29(8) et 63(9) : 0.371(4) Problèmes pédagogiques/d'entraînement : nécessité de vendre l'ÉP auprès des élèves - Influence de problèmes de société divers : sédentarisation + 39(11) et 63(9) : 0.388(5) Problèmes relationnels avec le public : les gens en général : dévalorisation de l'é.p./ÉP - Influence de problèmes de société divers : sédentarisation

+ 63(9) et 65(7) : 0.417(4) Influence de problèmes de société divers : sédentarisation - jeunes en mauvaise santé

+ 65(7) et 88(17) : 0.448(6) Influence de problèmes de société divers : jeunes en mauvaise santé - Aspects positifs de l'enseignement d'ÉP/l'entraînement : représentativité

Également, l'expression d'une certaine violence, observable dans la société sous forme croissante, semblerait côtoyer une forme de violence juvénile au sein de l'institution scolaire, et notamment dans le cadre du cours d'ÉP. Or, une légère concomitance entre des faits rapportés, à savoir la violence entre élèves ou envers l'enseignant avec l'indiscipline, mais aussi avec la dévalorisation de l'ÉP de la part des élèves, pourrait alors révéler dans toute son ampleur la réelle difficulté de la tâche d'enseigner l'ÉP de nos jours³⁹.

La marginalisation de l'ÉP et des éducateurs physiques dans le système éducatif

Des conditions de travail difficiles, en raison d'un manque de support de l'administration locale...

Le problème occupationnel de l'horaire de travail en ÉP, déjà en co-occurrence avec l'évocation de conditions difficiles de travail en général dans la fonction d'é.p., l'est non seulement avec le manque de reconnaissance de cette tâche par la direction d'école, mais encore avec le faible appui administratif témoigné par ce même agent. Soulignons par ailleurs que ces deux derniers phénomènes sont eux aussi co-occurents. Enfin, les conditions de travail pénibles en général se retrouvent en relation de co-occurrence avec le manque de soutien administratif⁴⁰.

Les contraintes professionnelles liées au volume horaire total et/ou à l'enchaînement des cours seraient un des facteurs rendant la fonction globale d'é.p.

³⁹ 36(5) et 64(3) : 0.759(3) Problèmes relationnels avec le public : les élèves : violence - Influence de problèmes de société divers : augmentation de la violence

+ 35(20) et 36(5) : 0.415(5) Problèmes relationnels avec le public : les élèves : indiscipline – violence + 33(11) et 36(5) : 0.471(4) dévalorisation de l'é.p./ÉP – violence

⁴⁰ Tous les groupes : 14(15) et 23(30) : 0.466(14) Conditions difficiles de travail : horaire - Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général

+ 14(15) et 53(17) : 0.376(9) horaire - Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel la direction d'école/du centre sportif dévalorisation de l'é.p./ÉP

+ 14(15) et 54(17) : 0.376(9) horaire - Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école/du centre sportif : manque de soutien administratif

+ 53(17) et 54(17) : 0.480(11) Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école/du centre sportif : dévalorisation de l'é.p./ÉP - manque de soutien administratif

+ 23(30) et 54(17) : 0.439(15) Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général - manque de soutien administratif

particulièrement éprouvante. Or, la mise en situation de travail délicate pour les é.p., d'un point de vue général et notamment au niveau de l'organisation des horaires, pourrait fort bien provenir du manque d'appui de l'administration locale, lui même résultant possiblement d'une faible considération de la part de la direction d'établissement pour l'ÉP.

D'ailleurs, cette dernière se trouve mentionnée assez souvent de façon co-occurrence avec les problèmes d'ordre organisationnel et la lourdeur des tâches administratives en ÉP⁴¹. Un a priori négatif de l'ÉP de la part des directeurs d'école générerait peut-être un manque d'appui administratif envers les é.p., d'où l'émergence de difficultés occupationnelles (organisation compromise de certains cours d'ÉP en cas d'occupation du gymnase par d'autres activités parascolaires, tâches administratives multiples pour une demande d'accord d'organisation d'activités sportives ou de sorties en plein-air, etc.).

... conséquence d'un manque de soutien du gouvernement pour l'ÉP

Le manque de soutien administratif provenant de la direction d'école apparaît co-occurrence avec la faible reconnaissance académique du gouvernement à l'égard de l'ÉP⁴². Du fait de l'association établie entre ces deux faits, le manque d'appui du gouvernement et de reconnaissance académique envers l'ÉP, institué dans les textes officiels relatifs à l'éducation, serait susceptible d'alimenter, de près ou de loin, le manque de soutien administratif de la part des chefs d'établissement.

Une marginalisation propice à des problèmes occupationnels...

Des objectifs pédagogiques en ÉP difficiles à atteindre apparaissent en concomitance

⁴¹ 21(15) et 53(17) : 0.286(8) : Conditions difficiles de travail : organisation ; tâches administratives - Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école/du centre sportif : dévalorisation de l'é.p./ÉP

⁴² Groupe de sujets masculins (H =37) : 53(11) et 54(10) : 0.536(7) Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école/du centre sportif : dévalorisation de l'é.p./ÉP - manque de soutien administratif
+ 54(10) et 59(14) : 0.404(7) Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école/du centre sportif : manque de soutien administratif - Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP/l'entraînement : manque de reconnaissance académique

avec des insuffisances au niveau didactique ou des modifications de programme⁴³. Un manque de soutien du gouvernement envers l'ÉP, reflété à travers un volume horaire trop réduit, un curriculum peu clair (voire contradictoire en certains points) et subissant de perpétuels changements, rend la tâche d'é.p. compliquée au niveau de la satisfaction des objectifs pédagogiques.

Par la même occasion, le manque de détails dont fait preuve le gouvernement concernant le curriculum d'ÉP apparaît en simultanéité avec le rapport de problèmes relationnels avec les collègues de l'établissement, notamment la dévalorisation de l'ÉP⁴⁴. Dès lors, le manque de précisions apportées par les instances ministérielles au sujet de l'essence de l'ÉP et de son rôle pédagogique peut finir par jouer en la défaveur des é.p.. Effectivement, devant la difficulté des autorités à définir les enjeux éducatifs et le statut académique de l'ÉP, les collègues des autres matières auraient tendance à être avares de reconnaissance envers l'ÉP.

Un tel sentiment de marginalité éducative pourrait être ressenti si l'on considère les aspects suivants : simultanément, on retrouve citée la dévalorisation de l'é.p./ÉP tant chez les élèves que chez les gens en général (NS)⁴⁵ ; de plus, le manque de reconnaissance de l'ÉP provenant des autres collègues de l'école est souvent présent de manière co-occurrence avec un état de fatigue psychologique vers la fin de carrière chez les é.p. (NS), mais également avec le rapport de conditions de travail difficiles en tant que facteur (réel ou potentiel) de changement de carrière⁴⁶. On pourrait alors présumer que cette matière est bel et bien déconsidérée, au vu de certains é.p., à la fois par les principaux intéressés, les élèves, mais également par l'opinion du public en général et par

⁴³ Groupe de sujets retraités : 24(2) et 60(3) : 0.764(2) Problèmes pédagogiques/d'entraînement : difficulté à atteindre les objectifs - Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP/l'entraînement : problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes

⁴⁴ Groupe 2 : 49(5) et 60(3) : 0.671(3) Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : les autres collègues de l'école : dévalorisation de l'é.p./ÉP - Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP/l'entraînement : problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes

⁴⁵ Groupe 6 : 33(5) et 39(3) : 0.655(3) Problèmes relationnels avec le public : les élèves : dévalorisation de l'é.p./ÉP - les gens en général : dévalorisation de l'é.p./ÉP

⁴⁶ 49(8) et 58(6) : 0.612(6) Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : les autres collègues de l'école : dévalorisation de l'é.p./ÉP - Problèmes de santé psychologique en fin de carrière

les collègues de l'école, en sorte que ce manque de reconnaissance serait un des éléments pesant défavorablement dans la cote de moral des é.p. et à des changements de carrière.

Marginalisation par la direction d'établissement et réorientation

Les manques de reconnaissance et de soutien administratif, deux problèmes co-occurents dans le rapport entre l'é.p. et la direction d'établissement, sont chacun concomitants avec des problèmes de santé psychologique en fin de carrière, ainsi qu'avec un facteur (réel ou potentiel) de changement de carrière, à savoir des conditions d'emploi difficiles⁴⁷.

Le manque de soutien administratif des supérieurs affronté par certains é.p. représente probablement un des pendants de la dévalorisation de l'ÉP par le personnel de direction. Il ne serait pas étonnant par conséquent, concernant les é.p., qu'après moult contrariétés dues au climat d'exclusion et à force de luttes administratives au sein de l'établissement, cela ait fini par influencer négativement leur équanimité; d'où peut-être l'issue potentielle ou déjà actualisée d'une réorientation professionnelle en raison de conditions de travail trop pénibles.

Marginalisation institutionnalisée et réorientation

Correspondant à deux expressions différentes d'un manque subreptice et insidieux de soutien gouvernemental pour l'ÉP, les carences en substance didactique dans le curriculum d'ÉP, ajoutées au déficit de reconnaissance académique de la matière par le ministère de l'Éducation, sont évoquées de manière co-occurente⁴⁸. Par la même

+ Sujets féminins : 49(10) et 118(11) : 0.592(9) Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : les autres collègues de l'école : dévalorisation de l'é.p./ ÉP - Facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles

⁴⁷ Groupe de sujets ayant des problèmes physiques (n =29) : 53(3) et 58(4) : 0.802(3) dévalorisation de l'é.p./ÉP - Problèmes de santé psychologique en fin de carrière

+ 54(3) et 58(4) : 0.802(3) manque de soutien administratif – Problèmes de santé psychologique en fin de carrière

+ 53(3) et 118(4) : 0.802(3) dévalorisation de l'é.p./ÉP – Facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles

+ 54(3) et 118(4) : 0.802(3) manque de soutien administratif – Facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles

⁴⁸ Groupe 6: 59(5) et 60(3) : 0.655(3) Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP/l'entraînement : manque de reconnaissance académique - problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes

occasion, on s'aperçoit que la volonté d'œuvrer pour le développement de l'ÉP (facteur potentiel de réorientation) apparaît conjointement avec les deux problèmes cités (NS)⁴⁹.

Les deux phénomènes abordés en premier lieu pourraient être en définitive les constituants d'un cercle vicieux, d'un cycle auto-entretenu, dans la mesure où, tout d'abord, le manque de reconnaissance académique de l'ÉP par l'État générerait une relative pauvreté de rapports didactiques valables, précis et complets, en ce qui a trait à cette matière; puis, à défaut de développement suffisant de matériel théorique, l'ÉP ne reçoit en contrepartie qu'un crédit minime sur le plan académique. Cette situation pourrait expliquer pourquoi des é.p. actuellement en fonction souhaiteraient peut-être un jour se réorienter dans le but d'améliorer la condition de marginalité réservée à l'ÉP dans l'intégralité du système éducatif.

De plus, les insuffisances didactiques à l'intérieur du curriculum d'ÉP, de même que la survenue de problèmes psychologiques en fin de carrière, se trouvent concomitantes avec un changement de carrière en raison de conditions de travail pénibles⁵⁰. Il serait alors envisageable que, d'une part, le manque d'intérêt et de développement accordés à l'ÉP par le ministère de l'Éducation, et d'autre part, la fragilité du moral des é.p. en fin de carrière, sous réserve que celle-ci n'ait été influencée par le premier, aient encouragé un changement de carrière pour cause de charge excessive de leur tâche professionnelle.

Par ailleurs, le manque d'appui du gouvernement pour l'ÉP, visible à travers un faible intérêt porté au curriculum, serait co-occurrence avec le changement de carrière pour motif de mission éducative ou de développement de l'ÉP. Les personnes qui avaient évoqué le manque de suivi de l'État par rapport à la définition des programmes en ÉP ont

⁴⁹ 59(5) et 123(3) : 0.655(3) manque de reconnaissance académique - problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes - Facteur (potentiel) de changement de carrière : Mission éducative ; développement de l'ÉP

+ Groupe de sujets féminins : 60(3) et 123(6) : 0.620(3) Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP/l'entraînement : problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes - Facteur de changement de carrière : Mission éducative ; développement de l'ÉP

⁵⁰ 61(7) et 118(11) : 0.441(5) Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP/l'entraînement : problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes - Facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles

donc peut-être changé de carrière dans le but de contribuer personnellement et activement au développement de l'éducation en général ou de l'ÉP en particulier.

Une personnalité des é.p. riche de qualités professionnelles, propice à la promotion à un poste de direction

La plupart des personnes ayant souligné les bienfaits apportés par l'ÉP dans le milieu scolaire abordent également avec un nombre de co-occurrences intéressant le thème des qualités développées par les é.p. et favorables en vue de l'occupation de postes de direction, alors que par la même occasion, elles ont muté professionnellement afin d'investir des fonctions à responsabilités. En outre, ces deux dernières catégories, à savoir les qualités développées par les é.p. et l'occupation d'un poste de direction comme moteur de réorientation professionnelle, sont aussi elles-mêmes co-occurentes⁵¹.

Voici par conséquent ce que ces constats pourraient signifier chez des personnes ayant une vision globale du monde éducatif et de leur tâche d'éducateur : tandis que, d'une part, elles observeront l'apport bénéfique de leur enseignement spécifique à la fois sur le développement général de l'élève et sur la bonne ambiance régnant au sein de l'établissement scolaire, d'autre part, en raison d'une perspective de carrière dans le milieu éducatif assez élargie, elles feront un lien direct entre le développement de qualités professionnelles chez l'é.p. (communication d'informations, gestion de groupes d'individus, avoir du leadership, etc...) et la promotion vers un poste à responsabilités. Ceci peut notamment expliquer les relations de co-occurrence existant entre les deux premiers faits et entre chacun d'eux avec le défi professionnel d'occuper un poste de direction (appréhendé comme facteur de changement de carrière).

+ 58(10) et 118(11) : 0.403(6) Problèmes de santé psychologique en fin de carrière – Facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles

⁵¹ Tous les groupes : 110(6) et 112(13) : 0.488(5) Bienfaits de l'ÉP dans le milieu scolaire - Qualités développées par les éducateurs physiques et requises pour l'occupation de postes de direction

+ 112(13) et 121(13) : 0.694(10) Qualités développées...- Facteur de changement de carrière : Défi professionnel: poste de direction

+ 110(6) et 121(13) : 0.488(5) Bienfaits de l'ÉP dans le milieu scolaire - Défi professionnel : poste de direction

Par ailleurs, tous deux envisagés comme facteurs de réorientation de carrière, le fait d'occuper un poste de direction en guise de défi professionnel est relié par co-occurrence à la volonté de remplir une mission éducative ou de participer au développement de l'ÉP⁵². Nous pourrions en déduire que l'appel des responsabilités suggérerait en amont un goût intrinsèque pour le développement de l'éducation en général, et parfois pour l'essor de l'ÉP en particulier.

La monotonie de l'ÉP, à la source de certains changements de carrière

La fonction répétitive d'é.p. est de temps à autre en co-occurrence avec un changement de carrière à cause du manque de défis professionnels⁵³. La répétitivité de la tâche d'é.p. serait par conséquent susceptible de coïncider pour une part avec le sentiment de manquer de défis professionnels, et finalement avec la volonté d'en rechercher d'autres grâce à un changement de carrière.

Tous facteurs de changement de carrière, le fait de vouloir éviter la routine occupationnelle et le manque de défis professionnels sont, chez certains sujets, en co-occurrence entre eux, ainsi qu'avec le besoin d'enrichissement personnel⁵⁴. L'enseignement d'ÉP pourrait donc quelquefois être vu à la longue comme une matière monotone et devenue ennuyeuse à encadrer, incitant à une mobilité professionnelle dans le but de découvrir des horizons nouveaux et enrichissants.

⁵² Tous les groupes : 121(13) et 123(17) : 0.360(8) Facteurs de changement de carrière : Défi professionnel : poste de direction - Mission éducative ; développement de l'ÉP

⁵³ Groupe de sujets féminins : 26(2) et 119(3) : 0.787(2) Problèmes pédagogiques/d'entraînement : tâche répétitive - Facteur de changement de carrière : Défi professionnel : manque de défis

⁵⁴ Groupe de sujets ayant des problèmes physiques : 114(3) et 122(3) : 1.000(3) Facteurs de changement de carrière : Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : répétition - Enrichissement personnel + 119(2) et 122(3) : 0.764(2) Facteurs de changement de carrière : Défi professionnel : manque de défis – Enrichissement personnel + 114(3) et 119(2) : 0.764(2) Facteurs de changement de carrière : Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : répétition - Défi professionnel : manque de défis

Des inquiétudes face au vieillissement en ÉP, source de réorientation de carrière

Le souci d'être représentatif de la profession d'é.p. se montre à de nombreuses reprises co-occurent avec l'inquiétude ressentie face au vieillissement dans ce métier, cette même inquiétude se révélant par ailleurs être en concomitance avec un changement de carrière visant à éviter le déclin des aptitudes physiques⁵⁵.

Poussé à son paroxysme, le souci de représentativité en tant qu'enseignant d'ÉP, donc en tant que personne active et en apparence forme, pourrait générer des craintes quant au fait de se voir vieillir. Il semble primordial chez les sujets de véhiculer auprès des élèves l'image d'une personne saine et sportive. Il serait alors possible d'entrevoir dans ces conditions un terrain favorable à un changement de carrière. Effectivement, pour ces enseignants d'ÉP qui osent avouer s'inquiéter face à leur propre vieillissement dans la profession, il ne serait pas illogique que certains d'entre eux veuillent absolument éviter ce phénomène, notamment le déclin des aptitudes physiques, en se réorientant professionnellement.

D'autre part, la mention de la lourdeur de la tâche à assurer en ÉP est co-occurrence avec l'évocation du problème de l'indiscipline chez les élèves, lui-même étant concomitant de façon significative à la fois avec l'aveu d'inquiétudes face au vieillissement dans le métier d'é.p., et avec le rapport d'une certaine déception comme cause (parmi d'autres) de réorientation de carrière⁵⁶.

Les problèmes de gestion de classe pourraient probablement venir renforcer le caractère pénible de la tâche d'é.p. et susciter à juste titre des inquiétudes quant au vieillissement dans la profession. La question qui se pose parfois est la suivante : aura-t-on encore la patience de supporter l'indiscipline à la cinquantaine? Ce phénomène

⁵⁵ Tous les groupes : 69(10) et 88(17) : 0.392(7) Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP - Aspects positifs de l'enseignement d'ÉP/l'entraînement : représentativité
+ 69(10) et 113(9) : 0.681(7) Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP - Facteur de changement de carrière : Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : déclin des aptitudes physiques

⁵⁶ Groupe 1 : 23(6) et 35(4) : 0.690(4) Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général - Problèmes relationnels avec le public : les élèves : indiscipline
+ 35(4) et 69(3) : 0.810(3) indiscipline - Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP
+ 35(4) et 117(3) : 0.810(3) indiscipline - Facteur de changement de carrière : Déception

scolaire inquiétant à l'heure actuelle et visiblement en constante augmentation, pourrait venir briser le moral des é.p. les moins solides psychologiquement, et même contribuer pour sa part à la décision d'une réorientation de carrière sous le prétexte d'une déception professionnelle.

Envisagé comme facteur de changement de carrière, le fait de vouloir éviter le vieillissement dans la position d'é.p. semble concerner aussi bien l'usure du corps (déclin des aptitudes physiques) que la lassitude psychologique (répétition), ces deux aspects étant cités assez souvent de manière co-occurrence (NS)⁵⁷.

Tous appréhendés en tant que facteurs de réorientation professionnelle, le défi de changer de carrière professionnelle est en co-occurrence à la fois avec la volonté d'éviter la répétition en ÉP et avec le désir de remplir une mission éducative (parfois en participant au développement de l'ÉP) (NS)⁵⁸. Ainsi, changer de carrière pourrait être une alternative permettant aussi bien de rompre la monotonie de l'enseignement en ÉP que de se lancer vers d'autres défis dans le vaste milieu de l'éducation.

Les problèmes de santé chez les éducateurs physiques, source de réorientation de carrière

Chez les sujets ayant suivi un processus de mutation, il semblerait que les problèmes de santé, notamment la santé physique soient à l'origine de bon nombre de départ⁵⁹. Des conditions de travail pénibles ont pu également atteindre le moral de certains é.p., au point que ceux-ci en soient (aient été) à vouloir changer de carrière⁶⁰.

⁵⁷ 113(5) et 114(3) : 0.671(3) Facteur de changement de carrière : Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : déclin des aptitudes physiques - répétition

⁵⁸ Groupe 1 : 114(3) et 120(2) : 0.770(2) Facteur de changement de carrière : Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : répétition - Facteur de changement de carrière : Défi professionnel : changement de carrière

+ 120(2) et 123(4) : 0.624(2) Facteur de changement de carrière : Défi professionnel : changement de carrière - Facteur de changement de carrière : Mission éducative ; développement de l'ÉP

⁵⁹ Groupe de sujets mutés (n =22) : 56(11) et 115(6) : 0.612(6) Problèmes de santé physique en fin de carrière - Facteur de changement de carrière : Problèmes de santé

⁶⁰ Tous les groupes : 58(17) et 118(22) : 0.488(13) Problèmes de santé psychologique en fin de carrière - facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles

Des différences notables selon la durée de la carrière, la trajectoire professionnelle et le sexe

Nous avons voulu savoir s'il était possible d'observer des différences notables en comparant des groupes de sujets déjà constitués méthodologiquement au sein de notre plan de recherche, mais également des groupes que nous avons reconstitués au moyen d'un fichier Excel, suite au traitement de données compilées dans un tableau d'origine. La comparaison des valeurs mesurées prend en compte bien évidemment le ratio observé dans chaque cas entre les deux (sous-)groupes de sujets étudiés. Nous avons voulu mettre en exergue ici quelques constats dignes d'intérêt⁶¹. Cependant, du fait d'une puissance statistique laissant parfois à désirer à cause de valeurs insuffisantes (nombre de sujets par groupe, nombre de thèmes relevés dans certaines catégories), nous ne sommes pas en mesure de porter une analyse comparative rigoureusement scientifique, d'autant plus que nous n'avons pas procédé à la détermination de la significativité statistique de nos résultats.

Ainsi que nous allons le voir dans ce qui suit, il apparaîtrait certaines différences entre groupes en faisant intervenir des variables comme l'âge (ou plutôt la durée de la carrière), le profil de carrière suivi et le sexe.

La durée de la carrière

Les personnes dont la durée de carrière comme enseignant d'ÉP est plus longue⁶² rapporteraient plus souvent avoir affaire à des conditions occupationnelles difficiles, cela concerne en particulier le bruit, le temps limité d'enseignement, les tâches d'organisation

⁶¹ Cf. Annexe H : Comparaisons inter-groupes de la fréquence d'apparition des thèmes pour certaines catégories

⁶² On relève des résultats similaires lors de comparaisons à peu près voisines concernant d'autres groupes. Cf. Comparaison groupe 5 (n=5 ; h=2 ; f=3 ; âge moyen = 27,4 ans ; durée de carrière moyenne = 3,6 ans) vs groupe 6 (les cinq plus âgés) (n=5 ; h=2 ; f=3 ; âge moyen = 50,2 ans ; durée de carrière moyenne = 28,8 ans)

Comparaison groupes 3-4-6 (âge moyen = 54,4 ans (49-61) ; durée = 30,3 ans ; n=15) vs 5-6 (âge moyen = 33 ans (25-42) ; durée = 9 ans ; n=10)

Comparaison durée de carrière (d = 6,2 ans (2-9) ; n=10 vs d = 15,6 ans (11-23) ; n=12) pour les groupes 1-2

Tableau 3. Comparaison de la durée de carrière (2-14 ans (n = 26) / 15-35 ans (n = 27))

| N° de (macro-) catégorie et description | Valeurs observées (2-14 ans - 15-35 ans) |
|--|---|
| MC 6 : Conditions difficiles de travail | 68 – 105 |
| 11 : bruit | 6 – 16 |
| 15 : temps limité d'enseignement ; manque de suivi des élèves | 6 – 12 |
| 21 : organisation ; tâches administratives | 5 – 9 |
| 22 : participation | 1 – 5 |
| 23 : Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général | 12 – 18 |
| MC 8 : Problèmes relationnels avec le public : les élèves | 22 – 41 |
| 33 : dévalorisation de l'é.p. / ÉP | 3 – 8 |
| 35 : indiscipline | 5 – 15 |
| 40 : les parents d'élèves : dévalorisation de l'é.p. / ÉP | 8 – 13 |
| 53 : Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école / du centre sportif : dévalorisation de l'é.p. / ÉP | 6 – 11 |
| MC A : Problèmes de santé physique et psychologique en fin de carrière (56 : physique ; 58 psychologique) | 16 – 30 (10 - 19 ; 6 – 11) |
| MC 12 : Influence de problèmes de société divers | 6 – 20 |
| 65 : jeunes en mauvaise santé | 1 – 6 |
| 68 : Précarité de l'emploi | 9 – 4 |
| Facteurs de changement de carrière | |
| 116 : Précarité de l'emploi | 10 – 2 |
| 118 : Conditions d'emploi difficiles | 9 – 13 |

et d'administration, le fait de participer en cours d'ÉP et l'occupation de la fonction d'é.p. en général. Ils prétendent plus fréquemment devoir faire face à des soucis relationnels avec les élèves (indiscipline, dévalorisation de l'ÉP) ainsi qu'au manque de reconnaissance de leur fonction par les parents et par la direction d'école.

Ces personnes affirment plus souvent avoir (eu) affaire à des complications d'ordre physique et psychologique vers la fin de carrière, de même qu'elles dénoncent plus souvent l'influence négative sur les jeunes de certains problèmes de société contemporains, avec un état de santé plutôt négatif de la jeunesse actuelle. En revanche, elles rapportent moins souvent connaître le problème occupationnel de l'insertion professionnelle en ÉP. D'ailleurs, ce phénomène spécifique s'avèrerait être un facteur de changement de carrière presque en exclusivité pour le groupe ayant le moins d'années d'enseignement.

La trajectoire professionnelle

En dépit d'un nombre identique de sujets par groupe ($n = 11$), les sujets mutés horizontalement paraissent mentionner plus souvent que leurs ex-collègues en ÉP mutés verticalement certains problèmes occupationnels, comme la précarité de l'emploi ou le caractère pénible en général de leur ancienne fonction d'é.p. (notamment le nombre important d'élèves à encadrer, les déplacements d'une école à l'autre et le port de matériel). En contrepartie, ils sembleraient moins s'attarder sur les divers problèmes d'ordre pédagogique.

A propos des facteurs de changement de carrière, ces personnes affirment plus souvent avoir quitté leur profession afin d'éviter le vieillissement dans le poste d'é.p., voire pour pallier divers problèmes occupationnels (en particulier la précarité de l'emploi et une certaine déception professionnelle). En revanche, ils ne citent absolument pas le goût du défi professionnel, ce qui est le cas des sujets mutés verticalement, particulièrement intéressés par la promotion de devenir directeur. En outre, remarquons que les problèmes de santé sont cités à fréquence identique parmi ces deux groupes.

Tableau 4. Comparaison des groupes 1 vs 2 (n =11)

| N° de (macro-) catégorie et description | Valeurs observées (groupe1 - groupe 2) |
|---|---|
| MC 6 : Conditions difficiles de travail | 35 - 21 |
| 16 : nombre important d'élèves / de groupes | 4 - 1 |
| 19 : déplacements | 5 - 1 |
| 20 : port de matériel | 5 - 0 |
| 23 : Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général | 6 - 2 |
| MC 7 : Problèmes pédagogiques / d'entraînement | 6 - 14 |
| 68 : Précarité de l'emploi | 6 - 3 |
| Facteurs de changement de carrière | |
| MC 18 : Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP | 8 - 3 |
| MC C : Problèmes occupationnels divers | 18 - 7 |
| 115 : Problèmes de santé | 3 - 3 |
| 116 : Précarité de l'emploi | 8 - 2 |
| 117 : Déception | 3 - 0 |
| MC 19 : Défis professionnels | 3 - 11 |

Parmi ces sujets qui ont donc suivi une mutation, ceux dont la carrière en ÉP fut la plus courte signaleraient moins souvent le caractère globalement difficile de la profession. Par contre, ils évoqueraient relativement plus souvent les difficultés relationnelles avec l'entourage professionnel. Ces personnes rapportent moins souvent avoir connu des problèmes de santé en fin de carrière, la différence entre les deux sous-groupes étant plus importante pour les complications physiques que pour les problèmes psychologiques.

Enfin, en guise de facteurs de changement de carrière, ils citent beaucoup moins souvent des problèmes occupationnels aussi divers que la survenue de problèmes de santé et des conditions de travail pénibles en ÉP, alors que la précarité de l'emploi semble toucher en proportions identiques les deux sous-groupes comparés.

Tableau 5. Comparaison durée de carrière (d = 6,2 ans (2-9) ; n =10 vs d = 15,6 ans (11-23) ; n =12) pour les groupes 1-2

| N° de (macro-)catégorie et Description | Valeurs observées (gr. 1 – gr. 2) |
|---|--------------------------------------|
| MC 6 : Conditions difficiles de travail | 15 – 41 |
| MC 10 : Problèmes relationnels avec l’entourage professionnel | 17 – 12 |
| MC A : Problèmes de santé physique et psychologique en fin de carrière (56 : physique ; 58 : psychologique) | 4 – 13 (2 - 9 ; 2 - 4) |
| Facteurs de changement de carrière | |
| MC : C Problèmes occupationnels divers | 7 – 18 |
| 115 : Problèmes de santé | 0 – 6 |
| 116 : Précarité de l'emploi | 5 – 5 |
| 118 : Conditions d'emploi difficiles | 1 – 5 |

Le sexe

Proportionnellement, les femmes interrogées sembleraient annoncer plus fréquemment subir des conditions de travail pénibles par rapport à leurs homologues masculins, la difficulté globale de la tâche d'é.p. pouvant notamment être rendue visible à travers l'évocation du port de matériel (où elle se voient sur-représentées dans l'absolu), le nombre important d'élèves à gérer, les déplacements entre établissements ou la participation dans leur cours d'ÉP.

Au niveau pédagogique, elles rapportent moins souvent que les hommes connaître des difficultés, surtout au sujet du besoin de vendre la matière aux élèves. Cependant, elles se sentiraient relativement un peu plus concernées par la difficulté à entretenir une relation individuelle avec l'élève.

D'un point de vue relationnel, certaines femmes mentionneraient plus souvent l'existence de problèmes avec certaines catégories de personnes : celles ayant mentionné

Tableau 6. Comparaison sexe (f=16 vs h=37)

| N° de (macro-)catégorie et description | Valeurs observées (femmes - hommes) |
|--|--|
| MC 6 : Conditions difficiles de travail | 71 - 106 |
| 16 : nombre important d'élèves / de groupes | 5 - 7 |
| 19 : déplacements | 5 - 6 |
| 20 : port de matériel | 7 - 2 |
| 22 : participation | 3 - 3 |
| 23 : Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général | 13 - 18 |
| MC 7 : Problèmes pédagogiques / d'entraînement | 11 - 43 |
| 25 : difficulté à entrer en relation avec l'élève | 2 - 1 |
| 29 : nécessité de vendre l'ÉP auprès des élèves | 1 - 7 |
| MC 9 : Problèmes relationnels avec le public (parents d'élèves et gens en général) | 15 - 25 |
| 40 : les parents d'élèves : dévalorisation de l'é.p. / ÉP | 8 - 13 |
| 41 : faible visibilité | 3 - 1 |
| MC 10 : Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel | 36 - 59 |
| 49 : les autres collègues de l'école : dévalorisation de l'é.p. / ÉP | 10 - 17 |
| 52 : les collègues en général : problème de sentiment d'appartenance | 3 - 0 |
| 53 : la direction d'école / du centre sportif : dévalorisation de l'é.p. / ÉP | 6 - 11 |
| 54 : manque de soutien administratif | 7 - 10 |
| 58 : Problèmes de santé psychologique en fin de carrière | 7 - 10 |
| Facteurs de changement de carrière | |
| MC 18 : Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP | 3 - 12 |
| MC C : Problèmes occupationnels divers | 20 - 30 |
| MC 20 : Enrichissement personnel ; Mission éducative | 8 - 13 |
| 116 : Précarité de l'emploi | 5 - 7 |

la dévalorisation de l'é.p. de la part des parents d'élèves ainsi que la faible visibilité de ceux-ci seraient proportionnellement plus nombreuses que chez les hommes. Idem avec leur entourage professionnel, en particulier à propos du manque de reconnaissance de l'ÉP de la part des autres collègues de l'école et de la direction, du manque de soutien administratif de cette dernière, et enfin du peu de sentiment d'appartenance éprouvé auprès des collègues en général.

Au niveau du bilan de santé, l'état du moral en fin de carrière semblerait cité de façon relativement plus fréquente comme étant bas en fin de carrière par rapport aux hommes. Par ailleurs, elles apparaîtraient nettement sous-représentées à citer les diverses expressions du manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP.

Enfin, les femmes sembleraient avancer plus souvent comme facteurs de changement de carrière les problèmes occupationnels divers, en particulier la précarité de l'emploi, mais également des raisons d'un tout autre ordre, comme l'enrichissement personnel ou l'appel à remplir une mission éducative. Par contre, elles seraient moins nombreuses à avancer le fait de vouloir éviter le vieillissement en tant qu'ÉP.

CHAPITRE IV – DISCUSSION

Les facteurs de changement de carrière

Des problèmes de santé et des soucis devant l'anticipation de l'âge...

D'après nos données, les blessures et la baisse des capacités liées à l'âge d'une part, l'inquiétude face au vieillissement dans la profession d'éducateur physique (appréhension de la routine et du déclin des aptitudes physiques) d'autre part, constitueraient des facteurs de changement de carrière plutôt importants, et ce, davantage dans le cas des mutations horizontales que des verticales ; certains départs en préretraite seraient aussi intimement liés à ces causes. Nous notons également que ces mêmes facteurs représentent en potentialité des raisons de réorientation professionnelle chez les sujets n'ayant jamais effectué de mutation à partir de l'enseignement de l'ÉP.

Nous pouvons mettre ces résultats en relation avec ceux obtenus lors d'autres études, où l'on annonçait comme facteurs de mobilité les « dysfonctionnements musculosquelettiques », selon l'Union Nationale Suédoise des Enseignants, ajoutés parfois aux « altérations du système ostéotendineux » (Skiöld, 1999), ainsi que le « déclin des aptitudes physiques » (Chan et coll., 2001).

Cependant, envisagée comme facteur de changement (voire d'arrêt) de carrière, l'inquiétude ressentie face au vieillissement dans la profession constituerait un résultat original. Elle toucherait des personnes ayant une conscience professionnelle particulière et préférant donc se réorienter par anticipation de la survenue de problèmes occupationnels plutôt que de ne plus pouvoir exercer pleinement leur tâche d'éducateur physique. De plus, elle concernerait des individus soucieux de préserver leur intégrité physique et leur motivation occupationnelle, lesquels, dans leur approche personnelle de la corporéité, se refuseraient non seulement à être des témoins impuissants de la baisse de leurs capacités physiques, mais surtout à le montrer publiquement aux élèves.

...généralement dus à des conditions de travail difficiles

Bien souvent, les problèmes de santé, alors mentionnés comme facteurs de changement de carrière, peuvent finalement avoir comme éléments précurseurs diverses conditions difficiles de travail, lesquelles auront agi négativement tant au niveau physique que psychologique. C'est la raison pour laquelle les sujets réorientés ou préretraités citent parfois aussi comme co-facteurs de mobilité professionnelle les conditions pénibles de travail dans lesquelles ils avaient dû exercer leur service.

Mais en fait, derrière cette expression bien générale peuvent se cacher des éléments présents aussi bien au sein de la macro-catégorie « conditions difficiles de travail » que dans d'autres macro-catégories constitutives de la superstructure des problèmes occupationnels relatifs à l'enseignement de l'ÉP. Dès lors, nous pourrions retrouver d'une part le manque de moyens matériels, le port de matériel, le bruit occupationnel, les tâches organisationnelles et administratives, etc. et, d'autre part, les problèmes relationnels avec les élèves (indiscipline, manque de motivation), avec leurs parents (dévalorisation de la fonction d'éducateur physique) ou avec l'entourage professionnel (manque de considération de l'ÉP de la part des autres collègues de l'école et de la direction, manque de soutien administratif), ainsi que le manque d'appui politique du gouvernement vis-à-vis de l'ÉP.

Ces observations pourront éventuellement être rapprochées d'autres résultats, où les motifs incriminés étaient, selon Pritchard et Ralph (1991), l'indiscipline des élèves (facteur réel), le stress (facteur potentiel, causé notamment par la surcharge de travail administratif et le manque de ressources), le mécontentement occupationnel (facteur potentiel également, provoqué entre autres par le manque de reconnaissance statutaire et salariale), et selon Johns (1986), les charges de travail importantes, le sentiment d'exclusion du courant principal de l'éducation. Par ailleurs, d'après Medeiros (1970), on trouverait comme facteurs notamment l'insatisfaction générée par l'enseignement, le désintérêt des parents d'élèves au sujet de la vie scolaire, le faible désir d'apprendre chez les élèves et le manque d'opportunité en ÉP pour les promotions futures. On s'aperçoit

donc bien que la plupart de ces facteurs appartiennent à notre grille de problèmes occupationnels relevés chez nos sujets.

Une autre étude nous fournit des points de repère intéressants, même si l'échantillon étudié dans ce cas était légèrement différent. Xiong (1998), qui s'est attardé au problème sociologique de la perte de jeunes professeurs d'ÉP dans les établissements supérieurs chinois, a montré précisément que la mobilité sociale des enseignants serait consécutive, entre autres, à des facteurs objectifs comme une faible considération, le fait de ne pas attirer l'attention des autres et une ambiance de travail difficile. Il semblerait par contre que le problème de l'insécurité de l'emploi, surtout chez les jeunes enseignants d'ÉP, n'ait été appréhendé par aucune étude. Il pourrait donc constituer, pour des causes institutionnelles, une particularité rencontrée essentiellement sur le sol québécois.

La précarité de l'emploi chez les jeunes enseignants d'ÉP au Québec.

Les personnes qui viennent d'être diplômées de l'université occupent un statut d'enseignant à titre temporaire, du fait qu'il n'y a pas de place présentement pour les permanentes. Par conséquent, elles doivent accumuler un certain nombre d'heures avant de devenir enseignants permanents, ce qui requiert au moins deux ans d'ancienneté. Mais certaines attendent ce changement durant cinq à dix années, période durant laquelle elles ne bénéficient d'aucune sécurité de l'emploi.

Facteur de réorientation professionnelle que nous souhaitons donc explorer durant cette enquête, la difficulté à trouver un emploi stable et à temps plein chez les jeunes diplômés du baccalauréat en enseignement d'ÉP constituerait finalement une raison de mobilité assez importante, avec une fréquence élevée chez les sujets ayant suivi une mutation horizontale. Nous nous sommes aperçu que même après dix années d'attente, il n'est pas encore assuré de pouvoir trouver du travail en ÉP autrement qu'à contrat et à temps partiel. Dès lors, ces personnes se trouvent contraintes à vivre sans savoir à quoi s'en tenir pour les jours, les semaines ou les mois à venir.

Cela représente une problématique notamment aux niveaux primaire et secondaire, et qui ne va pas sans causer un stress occupationnel supplémentaire (appel de

remplacement à la dernière minute, nombreux déplacements entre établissements scolaires, obligation de diversifier ses compétences pour pouvoir enseigner selon les besoins d'autres matières scolaires, travail à temps partiel dans un autre secteur professionnel, d'où des emplois du temps chargés). La situation s'avère légèrement différente au niveau collégial, où certains individus qui étaient déjà intégrés dans le système éducatif se sont vus brutalement « mis en disponibilité », suite à la réforme apportée dans le courant de l'année 1995 par rapport à la légitimité de l'ÉP à ce niveau d'enseignement. Ainsi, ce sont les enseignants qui accumulaient le moins d'annuités qui ont dû quitter leur poste (changement de niveau ou de matière d'enseignement).

Peut-être l'annonce récente du gouvernement québécois, datant de février 2003, d'un plan de recrutement d'ici 2005, suite à l'ajout d'une heure hebdomadaire supplémentaire d'ÉP au programme des élèves des écoles primaires, va-t-elle amener davantage de garantie au niveau de la sécurité de l'emploi chez les jeunes enseignants d'ÉP ? C'est en tout cas dans ce projet gouvernemental visant la prévention primaire de la santé chez les jeunes par l'AP que bon nombre d'éducateurs physiques fondent leurs espoirs, cette perspective devant normalement apporter une légère amélioration à la fois du statut de l'ÉP dans le système éducatif et des conditions de travail de ceux qui l'enseignent. De plus, le contingentement appliqué depuis 1997 dans les programmes de formation en enseignement de l'éducation physique commence à faire sentir son effet par une pénurie des effectifs particulièrement criante lors des périodes où la demande de remplacements est élevée.

La réorientation de carrière chez les enseignants d'ÉP n'est toutefois pas causée strictement par des facteurs à connotation négative, elle peut résulter aussi de la volonté de relever un challenge dans le monde professionnel.

Le goût du défi professionnel

La nécessité de changement de carrière

Nous avons pu remarquer chez nos sujets qu'il se dessinait parfois comme co-facteurs réels ou potentiels de changement de carrière le besoin de se ressourcer mentalement, de

quitter son ancienne profession pour amener un renouveau dans la carrière, le besoin donc d'explorer autre chose et de se lancer de nouveaux défis. Après quelques années d'expérience dans une profession (tous les 7-8 ans pour un sujet, après 15 années de carrière pour d'autres), certains sujets sentaient en effet qu'ils avaient fait le tour de leur tâche d'enseignant d'ÉP et qu'ils devaient se re-motiver au travers d'une autre profession. Alors que d'aucuns sont passés à l'acte, d'autres sont finalement restés à enseigner l'ÉP, après avoir lutté quelques temps contre la monotonie et le désir de se réorienter.

Une étude québécoise de Morneau (1990) a décrit, étape par étape, quelles modifications dans la psychologie du sujet peuvent amener l'individu en général et qui est actif professionnellement à remettre en cause sa carrière actuelle et à souhaiter se réorienter. Ceci l'a amenée à définir le concept de « générativité » pour tenter de décrire quel pouvait être le moteur interne de ces modifications psychologiques (cf. Annexe C). Nous pouvons par ailleurs mettre en exergue le fait que chez nos sujets devenus directeurs, l'attrait de l'avancement, en occupant un poste à responsabilités, aurait constitué un facteur majeur de mobilité professionnelle.

L'attrait de l'avancement

Les sujets ayant muté verticalement ont évoqué, entre autres facteurs de changement de carrière, le désir d'occuper un poste de direction, de s'enrichir d'un point de vue personnel, ou de remplir une mission éducative (souvent au bénéfice du développement de l'ÉP). Bien que la promotion salariale et le manque de défis professionnels en ÉP ne soient pas des facteurs annoncés chez ces sujets (dussions-nous y voir une marque de discrétion, de pudeur, voire de gêne de leur part, lors de la réalisation de nos entrevues ?), nous pourrions quand même rapprocher ces résultats de ceux relevés aux ÉU dans d'autres études : « meilleures opportunités ailleurs pour l'avancement et avec un plus haut revenu », « manque d'opportunité en ÉP pour les promotions futures » (Medeiros, 1970) ; « avancement professionnel », « acceptation d'une meilleure position sociale avec un salaire plus élevé » (Greene, 1964).

Nous avons aussi interrogé deux personnes, qu'il nous a fallu finalement requalifier de mutées « mixtes » : l'une a quitté l'enseignement collégial pour un poste universitaire, une fois sa thèse de doctorat complétée ; l'autre, enseignante d'ÉP au primaire, frustrée par son incapacité à résoudre certains problèmes chez les élèves, a voulu approfondir ses connaissances théoriques et ses compétences en pédagogie en suivant en parallèle à son service d'enseignante une formation en psychomotricité. Son succès ultérieur en matière d'enseignement l'a incitée à organiser des stages de formations auprès d'autres é.p., ce qui a favorisé sa promotion vers un poste à mi-temps de directrice adjointe dans une école primaire. Ces résultats peuvent supporter la confrontation avec ceux obtenus aux ÉU par Greene (1964), avec comme raisons de changement de carrière la mutation dans le milieu universitaire ou le désir de poursuivre une formation supplémentaire.

Les qualités relationnelles des éducateurs physiques, un plus dans le milieu éducatif

Chez les personnes ayant suivi un processus de mutation ascensionnelle, nous pouvons relever une très forte co-occurrence entre la prise de conscience de certaines qualités professionnelles des éducateurs physiques et la volonté d'occuper un poste de direction comme motivation de changement de carrière (même fréquence). Ainsi qu'il nous l'avait été suggéré au stade de la réalisation de notre revue de la littérature lors d'une communication personnelle⁶³, nous avons pu mesurer qu'effectivement, certains enseignants d'ÉP, dans leurs fonctions actuelles, démontreraient des capacités en termes :

- organisationnels : gestion du personnel pour le travail d'équipe, gestion du matériel et des locaux, capacités d'initiative et de planification d'activités pédagogiques scolaires et extra-scolaires ;

⁶³ Communication écrite et entretien avec Yves Girouard, Ph.D., professeur au département des Sciences de l'Activité Physique de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

- communicationnels : négociations auprès des autorités locales afin d'obtenir certaines autorisations, rédaction de rapports et de comptes rendus (pédagogiques et sportifs) ;
- cognitifs : formations théorique pluridisciplinaire (sciences humaines, de l'éducation et du vivant) et pratique (enseignement à des élèves de tous les niveaux d'âge), impliquant une bonne connaissance de l'élève dans sa globalité.

Soulignons qu'en outre, il peut arriver que ceux-ci soient délégués (de façon privilégiée) par la direction d'école, dans le but de contacter les autres enseignants lors de l'organisation de projets de sorties pédagogiques. Tous ces constats peuvent par conséquent nous amener à considérer le fait que les enseignants d'ÉP auraient les compétences requises dans le but d'exercer un emploi de direction. En fait, disposant d'un tel savoir-faire (ce qui n'est pas donné à tous les enseignants des autres disciplines), ils auraient, selon toute éventualité, une « affection naturelle » pour ce type de charge administrative à remplir. La « personnalité » de ces enseignants, riche d'une indéniable extraversion professionnelle, dévoilerait leurs compétences à persuader, structurer et orchestrer.

Nous pourrions alors supposer que leur départ vers des postes à responsabilités serait lié à cette prise de conscience au niveau individuel, sans omettre bien sûr l'avantage que pourrait représenter pour eux l'obtention d'un tel « différentiel de promotion ». D'ailleurs, ci-dessous suivent quelques données chiffrées intéressantes qui viennent illustrer le phénomène de mobilité des éducateurs physiques vers ce type de charge professionnelle.

Les enseignants d'ÉP sur-représentés dans la direction des commissions scolaires du Québec

Selon le bulletin statistique n° 15 intitulé « Prévisions de l'effectif enseignant au Québec et des besoins de recrutement » (Ministère de l'Éducation du Québec), on noterait une sur-représentation d'anciens enseignants d'ÉP au sein des postes de direction des commissions scolaires. En effet, concernant le personnel de direction des écoles, « des

données révèlent qu'un peu plus de 8 % des personnes qui enseignaient avant d'occuper un poste à la direction d'une école étaient affectées auparavant à l'ÉP ».

Au cours de l'année scolaire 1999-2000, on recensait au Québec 3500 directeurs d'écoles, parmi lesquels se trouvaient 8% de personnes (~ 280) qui auparavant enseignaient l'ÉP. Le personnel enseignant des commissions scolaires s'élevait cette année-là à 81800 membres (soit un équivalent de 71300 enseignants à temps plein) et comptait 3700 enseignants d'ÉP, représentant 4,5 % ; la sur-proportion de directeurs qui sont d'anciens enseignants d'ÉP est fortement significative.

Toutefois, il apparaîtrait que la reconnaissance des compétences professionnelles diversifiées des éducateurs physiques (laquelle pourrait être assez répandue au sein du personnel administratif de l'éducation), le phénomène de leur mobilité professionnelle vers des postes administratifs (que nous avons observé empiriquement), ainsi que leur sur-représentation à ce statut par rapport aux autres enseignants académiques (mesurée statistiquement) soient une spécificité pour les niveaux primaires et secondaires, tout du moins au Québec. En effet, à titre indicatif, ces constats entrent quelque peu en contradiction avec ce qui se déroule dans les cycles supérieurs aux ÉU.

Dans une investigation menée auprès de professeurs d'ÉP des milieux collégial et universitaire et auprès des membres du personnel administratif n'ayant aucun rapport avec le domaine de l'ÉP, l'objectif était de savoir pour quelles raisons on ne rencontre qu'un faible nombre d'administrateurs dans le système éducatif ayant eu antérieurement un lien étroit avec l'ÉP (Aronson, 1989). En fin de compte, cet auteur suggère que les enseignants d'ÉP devraient suivre une politique visant à intégrer des postes de responsabilité administrative dans le milieu de l'éducation, afin que les agents de cette filière professionnelle, tout comme les enseignants promus, aient la possibilité de jouir d'un plus grand capital symbolique et d'accéder à une meilleure acceptabilité académique.

Problèmes occupationnels

Problèmes de santé

Nous avons pu remarquer la présence non négligeable de pathologies physiques accumulées par les enseignants d'ÉP, dont une majorité nous a révélé avoir (eu) des problèmes de santé en cours ou en fin de carrière. Ceux-ci sont reliés aussi bien directement qu'indirectement à leur carrière professionnelle : dans un cas, les blessures peuvent résulter du port de matériel utilisé en ÉP, de la participation en cours d'ÉP (jeux avec les élèves, démonstrations techniques), tandis que dans l'autre elles sont survenues lors de la formation universitaire, de la pratique personnelle, voire suite à une carrière sportive de haute volée. De plus, alors que ces enseignants seraient davantage que leurs collègues à la merci de contracter des blessures de façon ponctuelle (déchirures musculaires, tendinites, entorses, fractures, etc.), il semblerait que le phénomène progressif d'attrition articulaire intervienne avec autant de prégnance pour diminuer leurs capacités physiques et leurs performances mécaniques au fil de la carrière.

Nous pouvons mettre ces résultats en relation avec ceux d'autres études réalisées respectivement en Suède (Skiöld, 1999 ; Sandmark, 2000), en Belgique et en France (Maigné, 1975 ; Delaby, 1979 ; Belleguic, 1980 ; cités dans André et coll., 1991), lesquels annonçaient une prévalence plus importante des altérations des systèmes musculo-squelettique et ostéotendineux chez les enseignants d'ÉP. Effectivement, comme le signalent White et coll. (1993), les forces et impacts de chocs subis par les éducateurs physiques, notamment lors de mouvements de parade en gymnastique, peuvent causer des altérations des systèmes osseux et musculo-tendineux.

Stress et surmenage professionnels

A plusieurs reprises, le stress et le surmenage ont été mentionnés comme causes de problèmes de santé psychologique plus ou moins avancés chez des éducateurs physiques, en touchant parfois de véritables passionnés de leur profession, alors très impliqués dans l'organisation des activités parascolaires, mais aussi de temps à autre dans l'entraînement des équipes sportives de leur établissement. Or, nous ne pouvions éluder la comparaison

intéressante avec des résultats obtenus auprès de professeurs-entraîneurs collégiaux et universitaires canadiens et américains (Quigley et coll., 1989 ; Kelley et Gill, 1993), lesquels révèlent chez cette catégorie de travailleurs des degrés modérés à élevés d'épuisement professionnel.

Un manque de participation des élèves en ÉP lié à des mutations sociétales du mode de vie

Ici, les é.p. feraient ainsi le constat simultané que la jeunesse actuelle ne semble pas en bonne santé, alors que la sédentarité semble gagner du terrain dans la population. Nous devons avoir à l'esprit que nous vivrions apparemment une ère de sédentarisation de la population dans le monde occidental, que ce soit pour les générations d'adultes ou de jeunes, le sens et le goût de l'effort représentant des notions qui ont été perdues peu à peu : d'où alors peut-être le besoin de lutter face aux élèves afin de devoir leur démontrer tout l'intérêt de la pratique de l'AP et de la présence de l'ÉP à l'école ; d'où également peut-être le mépris ressenti par une partie de la population générale non seulement envers la matière, dont elle aurait du mal à cerner le sens et l'essence, mais encore envers son personnel d'encadrement, qu'elle considérerait comme des animateurs de divertissement corporel.

En outre, ce serait dans le but de pouvoir assurer techniquement leur cours, et de mieux encourager les élèves à pratiquer l'AP en leur servant de modèle corporel, que les é.p. chercheraient à paraître sains et physiquement actifs; et ce, de manière d'autant plus prépondérante que les jeunes feraient preuve d'une santé et d'un tonus de vie de plus en plus désolants.

L'ÉP, une discipline scolaire mise en marge du système éducatif?

L'idée d'une marginalisation généralisée de l'ÉP dans le système éducatif, et même au-delà, ne semblerait pas infondée puisque, rapportée dans une proportion non négligeable, la dévalorisation de cette discipline pratique aurait apparemment cours quelquefois tant auprès des élèves, des autres collègues et de la direction de l'établissement, que de la

population en général. D'ailleurs, l'instauration de conditions de travail globalement pénibles découlerait vraisemblablement en partie de ce phénomène. Par exemple, des contraintes d'horaire et des problèmes de ressources matérielles (manque de matériels et de budget, locaux de travail inadaptés pour l'ÉP) seraient souvent reliés à un climat difficile avec la direction, qui aurait tendance à manquer de reconnaissance envers l'ÉP et à ne pas lui accorder l'appui administratif suffisant.

CHAPITRE V – CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Cette enquête empirique de psychosociologie du travail, réalisée au moyen d'entretiens individuels auprès d'une cinquantaine d'éducateurs physiques québécois, a exploré les conditions de travail (avec ses aspects positifs et négatifs) ainsi que les raisons et motivations (réelles ou potentielles) de réorientation professionnelle au sein de cette catégorie de la population active. Le type descriptif de la recherche ne nous a pas conduit à vouloir dresser des généralisations statistiques en nous basant sur un échantillonnage représentatif de la population québécoise des éducateurs physiques. Au travers d'un échantillonnage finalisé, nous avons constitué différentes catégories de sujets⁶⁴, en jouant sur des variables comme la trajectoire professionnelle et l'âge, d'où des vécus occupationnels, des approches de la profession et de la matière enseignée très diversifiés.

La fonction d'enseignant d'ÉP semblerait ainsi revêtir des caractéristiques assez particulières dans le milieu éducatif. En association avec cette spécificité, il serait possible de mettre en évidence à l'intérieur de cette profession l'existence de facteurs de changement de carrière et de problèmes occupationnels aussi variés que nombreux.

Une panoplie de problèmes occupationnels...

Les éducateurs physiques semblent constituer une catégorie professionnelle ayant à gérer parfois simultanément des problèmes d'atteinte à leur intégrité physique, à un stade plus ou moins avancé, et des difficultés d'ordre psychologique (pôles nerveux et émotionnel). Ces éléments sembleraient reliés aux contraintes posées par des conditions occupationnelles particulièrement pénibles : manque de ressources matérielles, nombre important d'élèves à connaître et à encadrer, bruit, difficultés administratives et organisationnelles, horaire peu agréable, etc.

⁶⁴ Groupes de sujets réorientés horizontalement ou verticalement, groupe de (pré)retraités, groupes d'enseignants d'éducation physique jeunes ou expérimentés.

Or, beaucoup d'autres problèmes socioprofessionnels peuvent se présenter en forte interrelation tant avec ces éléments précédents qu'entre eux : des difficultés d'ordre pédagogique, avec des objectifs pédagogiques peu réalistes au vu des conditions de travail, une matière complexe et dont la légitimité demeure délicate à justifier devant les élèves ; des tensions relationnelles avec les apprenants (indiscipline, manque de motivation pour le cours d'ÉP), avec leurs parents (manque de support social des éducateurs physiques, contestation de la légitimité éducative de leur matière), avec les collègues des matières dites académiques (manque de reconnaissance de la fonction et de la matière) et avec la direction (idem, en plus du manque de soutien administratif) ; un manque de support administratif de la part des autorités politiques (statut académique de l'ÉP assez bas dans le système éducatif, manque de suivi de la didactique dans les textes officiels).

...favorables à la prise de décision d'une réorientation de carrière

Or, tous ces aspects négatifs de la profession auraient tendance à se combiner pour agir en synergie, créant une sorte de marginalisation de l'ÉP et de ses agents : d'ailleurs, un tel sentiment est partagé dans ce milieu de façon quasi unanime. Soulignons que c'est dans une telle variété d'éléments occupationnels contraignants que seraient puisés les motifs précis de changement de carrière, lesquels se rattachent derrière des formules générales comme « problèmes de santé », « inquiétudes devant le vieillissement en ÉP », « conditions difficiles de travail ».

Il arrive que ce soit l'interaction des facteurs subjectifs (sentiment d'affronter une situation occupationnelle pénible, désir de se réorienter) et situationnels (opportunité à saisir lors de la proposition d'une promotion professionnelle) qui permette finalement de concrétiser le changement de carrière. Mais il n'est pas à exclure le fait que certains départs hors de l'enseignement de l'ÉP ont été contraints plus par des situations professionnelles trop délicates à gérer que par un mécontentement professionnel généralisé, la mutation s'effectuant alors « la mort dans l'âme », venant briser passion et rêves. C'est le cas notamment de certaines personnes qui ont dû se réorienter à cause de la précarité de l'emploi qu'elles rencontraient en ÉP.

L'insécurité de l'emploi en ÉP, un facteur singulier de mobilité professionnelle au Québec

Le problème de la précarité de l'emploi semblerait participer pour une grande part aux réorientations de carrière observées dans le sens horizontal, incitant alors de jeunes éducateurs physiques diplômés ayant pourtant parfois jusqu'à dix années d'expérience d'enseignement à statut temporaire à changer la direction à donner à leur carrière. Il sera intéressant de voir ce qui se passera lors des années à venir suite au contingentement des admissions dans les programmes de formation initiale et de l'ajout de périodes d'éducation physique à l'école. Les mouvements observés peuvent aussi être le jeu du contenu des réformes relatives au statut de l'ÉP et des éducateurs physiques dans le système éducatif, phénomène touchant cette fois-ci toutes les tranches d'âge et les divers niveaux d'enseignement.

De l'ÉP vers les postes de direction ou l'acquisition de potentialités de leadership

La mobilité des enseignants d'ÉP vers des postes de responsabilité administrative pourrait résulter principalement soit de leur insatisfaction occupationnelle (stagnation au niveau du développement personnel à travers l'enseignement de cette discipline, dévalorisation sociale), soit du lancement d'un défi personnel d'ascension sociale au sein de l'institution éducative : il y aurait bien souvent en effet une prise de conscience, de leur part comme de la part du personnel administratif, que le poste d'enseignant d'ÉP serait à même de préparer à occuper celui de chef d'établissement, aussi bien voire mieux que le ferait un poste de matière académique.

Certains enseignants d'ÉP développeraient des habiletés en terme de communication (annoncer les consignes de travail et de jeu aux élèves, présenter des projets scolaires aux autres membres de l'équipe éducative) et d'organisation (animation des cours d'ÉP, planification et réalisation des activités sportives parascolaires et des projets pédagogiques), tout en disposant d'une bonne connaissance globale des élèves et du personnel de l'école. Ils en prendraient alors conscience au point de s'estimer assez

intéressés pour et suffisamment capables de remplir des fonctions à responsabilités administratives.

L'influence de la durée de la carrière et du type de trajectoire professionnelle

L'âge, ou plutôt la durée de la carrière en ÉP, jouerait un rôle sur la fréquence rapportée de changements de carrière motivés par des problèmes de santé ou des conditions difficiles de travail. Un constat identique s'avère dans le cas des problèmes de santé physique et psychologique et de la plupart des autres problèmes socioprofessionnels. Concernant ce dernier registre de problèmes, nous ne savons cependant si c'est bel et bien l'importance de la durée de la carrière qui augmenterait l'intensité de la perception subjective des difficultés, ou si c'est le cumul des années de travail qui agirait dans le sens d'une plus grande quantité d'expériences négatives vécues et stockées dans la mémoire en rapport avec l'activité professionnelle.

Le profil de carrière serait également une des variables déterminant la fréquence rapportée de certains facteurs de changements de carrière. La précarité de l'emploi, les conditions difficiles de travail et l'inquiétude devant le vieillissement en ÉP auraient motivé davantage les personnes ayant muté horizontalement à se réorienter, tandis que celles ayant suivi un processus de mutation ascensionnelle auraient plutôt recherché le défi professionnel d'occuper un poste de direction, l'enrichissement d'un point de vue personnel ou l'occasion de remplir une mission éducative, parfois au service du développement de l'ÉP. Parallèlement, divers problèmes socioprofessionnels sembleraient avoir touché de manière plus prépondérante le premier type de sujets.

Recommandations méthodologiques

Nous n'avons pas pu mener à bien notre plan de recherche initial, qui consistait à respecter la mixité de toutes nos catégories de sujets (nous n'avons pas réussi à interroger des femmes ayant évolué vers un poste de direction proprement dit), ainsi qu'un ratio homme/femme parfaitement équilibré, que ce soit dans chaque catégorie comme sur l'ensemble des participants. De plus, dans notre investigation, certaines catégories et

sous-catégories demeurent malheureusement assez pauvres numériquement, à l'instar du groupe de contrôle (les jeunes enseignants de moins de cinq années d'expérience professionnelle en ÉP) et du sous-groupe de retraités anticipés, ces types de sujets s'étant montrés plus difficiles que prévu à rejoindre.

C'est la raison pour laquelle il serait fort intéressant que des études ultérieures puissent éventuellement répondre positivement à ces critères méthodologiques que nous nous étions fixés.

Recommandations heuristiques

Nous avons déjà constaté statistiquement la sous-représentation des femmes dans l'enseignement de l'ÉP au Québec (cf. Annexe D), cette discipline se signalant donc par son originalité, dans la mesure où la gent féminine s'avère être sur-représentée dans la population enseignante. Or, nous avons pu mettre en évidence que ces dernières rapportaient davantage, toutes proportions gardées, le caractère lourd de la charge d'éducateur physique. Il semblerait donc intéressant d'explorer les raisons du phénomène de leur sous-représentation en ÉP, en s'attachant à étudier les problèmes occupationnels rencontrés et éventuellement les motivations liées à certains changements de carrière, que ces motivations soient effectives ou potentielles.

BIBLIOGRAPHIE

RÉFÉRENCES PRINCIPALES

André C, Cloes M. et Deroanne R. (1991). La traumatologie des professeurs d'éducation physique. *Revue de l'Éducation Physique*, 31, 177-86

Armour K.M. (2000). Careers, status and the physical education teacher : a discussion paper. *British Journal of Teaching Physical Education*, 31(4), 38-41

Aronson R.M. (1989). Denial of promotion to administrative positions in higher education for physical educators. *Journal of the International Council for Health, Physical Education and Recreation*, 26(1), 26-29

Astrand P.O, Bergh U. et Kilbom A. (1997). A 33-year follow-up of peak oxygen uptake and related variables of former physical education students. *Journal of Applied Physiology*, 82, 1844-1852

Chan R.C.M, Lau Y.H. et Hui S.C. (2001). An evaluation of job satisfaction of physical education teachers in Hong Kong. *International Sports Journal*, 5(1), 60-70

Chen H.X. (2001). Research on the personality of young college sports teachers. *Journal of Shandong Physical Education Institute*, 17(3), 38-40

Danylchuk K.E. (1993a). The presence of occupational burnout and its correlates in university physical education personnel. *Journal of Sport Management*, 7(2), 107-121

Danylchuk K.E. (1993b). Occupational stressors in physical education faculties. *Journal of Sport Management*, 7(1), 7-24

Davis F.W. (1983). Predictors of overall job satisfaction among public school physical educators, Thesis (Ph.D.) - University of Oregon, Eugene, Ore., 1981. In *Microform Publications, International Institute for Sport and Human Performance*, Eugene : University of Oregon

Dejanov H, Hadziolova I. et Minceva L. (1995). Chronic Occupational Stress and Cardiovascular Risk in Schoolteachers

- Dorville C. (1991). Représentations de l'enseignant d'E.P.S. par les parents d'élèves et les professeurs. *STAPS : Revue des Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives*, 12(24), 7-22
- Feigin N, Ephraty N. et Ben Sira D. (1992). Physical education teachers' burnout. *Bitnu'a*, (4), 7-29
- Glew P. (1981). So you're too old ? *Bulletin of Physical Education*, 17(3), 18-21
- Goc-Karp G, Kim D.W. et Skinner P.C. (1985). Professor and student perceptions and beliefs about physical education. *Physical Educator*, 43(3), 115-120
- Greene G.E. (1964). The extent and causes of turnover among secondary school teachers in the central schools of NY State for the year 1961-1962. In *Dissertation Abstracts*, vol.25, 4493
- Huang A.F. (2001). The professionalism and professionality of collegiate P.E. teachers. *Journal of Shandong Physical Education Institute*, 17(2), 37-39
- Huang J.W. (2001). A study on the desire of professional mobility of young PE teachers in colleges and universities. *Journal of Physical Education*, 8(2), 126-128
- Johns D.P. (1986). Influences on career patterns of physical education teachers. In *Proceedings of the VIII Commonwealth and International Conference, Trends and Development in Physical Education*. Londres
- Kelley B.C. et Gill D.L. (1993). An examination of personal-situational variables, stress appraisal, and burnout in collegiate teachers-coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 64 (1), 94-102
- Klinge A. (2000). Zur Notwendigkeit biografischer Selbstreflexion in der Sportlehrer(aus)bildung (La nécessité d'une auto-réflexion biographique lors de la formation des enseignants d'ÉPS). *Sportwissenschaft*, 30(4), 443-453
- Lambeth K.K. (1993). Job satisfaction among secondary level teachers, Thesis (M.S.) - Texas Woman's University, Eugene, Ore., 1991. In *Microform Publications, College of Human Development and Performance*, Eugene : University of Oregon
- Lazuech G. (1999). La difficile reconversion du métier : les professeurs d'ÉPS dans les grandes écoles face au modèle du manager. *STAPS : Revue des Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives*, 20(50), 49-64
- Mac Donald D. (1995). The role of proletarianization in physical education teacher attrition. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 66 (2), 129-141

- Mac Donald D, Hutchins C. et Madden J. (1994). To leave or not to leave : health and physical education teachers career choices. *ACHPER Healthy Lifestyles Journal*, 41(3), 19-22
- Markon P, Le Beau D, Pedneault L. et Bouchard N. (1991). Occupational Safety in Day Centres : Evaluation of the Work Situation in Quebec. In *Proceedings of the 24th Annual Conference of the Human Factors Association of Canada*. Mississauga : The Association
- Medeiros C.R. (1974). An analysis of teacher turnover in the public elementary schools of Arizona for 1968-1969. In *Dissertations Abstracts*, vol.35, 7107
- Morneau C. (1991). Le remodelage de l'identité professionnelle au mitan de la vie. In *Actes du Colloque La carrière au mitan de la vie*. Montréal : Fédération des cégeps
- O' Briant C.P, O' Sullivan M. et Raudensky J. (2000). Socialization of prospective physical education teachers : the story of new blood. *Sport, Education and Society*, 5(2), 177-193
- Onifade A. et Odedeyi O.O. (2001). Occupational stress factors among Nigerian physical education teachers. *Journal of the International Council for Health, Physical Education, Recreation, Sport, and Dance*, 37(3), 6-10
- Pritchard O. et Ralph M. (1991). The physical education teacher : a compilation of facts and opinions. *British Journal of Physical Education*, 22(1), 26-31
- Quigley T, Slack T. et Smith G. (1989). The levels and possible causes of burnout in secondary school teacher-coaches. *CAHPER Journal*, 55(1), 20-25
- Rohnstock D. (2000). Belastungsschwerpunkte im Sportlehreralltag und Anregungen für gezielte Entlastungen (Ce qui rend si difficile le travail quotidien de l'enseignant d'ÉPS et comment on peut alléger ce travail). *Sportunterricht*, 49(4), 108-115
- Russell D.W, Altmaier E. et Van Velzen D. (1987). Job-Related Stress, Social Support, and Burnout among Classroom Teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72, 269-274
- Sandmark H. (2000). *Musculoskeletal dysfunction in physical education teachers*. Stockholm : Department of Occupational Health, Karolinska Hospital
- Sandmark H. (2000). *Knee osteoarthritis in relation to physical workload and lifestyle factors*, Thesis - Stockholm : Department of Occupational Health, County Council
- Sandmark H, Wiktorin C, Hogstedt C, Klenell-Hatschek E.K. et Vingard E. (1999). Physical work load in physical education teachers. *Applied Ergonomics*, 30, 435-442

- Sisley B, Capel S.A. et Desertrain G.S. (1987), Preventing burnout in teacher / coaches. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, 58 (8), 71-75
- Skiöld L. (1999). Working Life. Research and Development News. In *National Institute of Working Life* (5)
- Smith A, Brice C, Collins A, Matthews V. et Mac Namara R. (2000). The Scale of Occupational Stress : A Further Analysis of the Impact of Demographic Factors and Type of Job. In *Health and Safety Executive, HSE Contract Research Report*. Sudbury : HSE Books
- West G.R. (1999). Faculty renewal through interdisciplinary collaboration. *JOPERD The Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, 70(2), 84-85
- White J.A, Wright V. et Hudson A.M. (1993). Relationship between habitual physical activity and osteoarthritis in ageing women. *Public Health*, 107, 459-470
- Winkel J. et Mathiassen S.E. (1994). Assessment of physical work load in epidemiologic studies: concepts, issues and operational considerations. *Ergonomics*, 37, 979-988
- Woods A.M. et Lynn S.K. (2001). Through the years : a longitudinal study on physical education teachers from a research-based preparation program. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 72(3), 219-231
- Wright S.C. (2001). The socialization of Singaporean physical educators. *Journal of Teaching in Physical Education*, 20(3), 207-226
- Wu M.Z, Zeng J. et Xiong X.Y. (1998). The present situation, problems and countermeasures of public P.E. teachers in China's teachers colleges. *Journal of Hubei Sports Science*, 17(2), 51-53
- Xiong L. (1998). Sociological research about the mobility of young physical education teachers in colleges and universities. *Journal of Shandong Physical Education Institute*, 14(2), 25-27
- Yang C. (1995). The effects of perceived directors' leadership behaviors and selected demographic variables on physical education instructors' job satisfaction. In *Microform Publications, International Institute for Sport and Human Performance*. Eugene : University of Oregon

RÉFÉRENCES DES ANNEXES

Dowling Naess F.J. (1996). Life events and curriculum change : The life history of a Norwegian Educator. *European Physical Education Review*, 2(1), 41-53

Mac Donald D. et Brooker R. (1997). Moving beyond the crisis in secondary physical education : An Australian initiative. *Journal of Teaching in Physical Education*, 16, 155-175

Moreira H, Sparkes A.C. et Fox K. (1995). Physical education teachers and job commitment : A preliminary analysis. *European Physical Education Review*, 1(2), 126-136

Schempp P.G. (1993). Constructing professional knowledge : A case study of an experienced high school teacher. *Journal of Teaching in Physical Education*, 13(1), 2-23

Stroot S, Collier C, O'Sullivan M. et England K. (1994). Contextual hoops and hurdles : Workplace conditions in secondary school physical education. *Journal of Teaching in Physical Education*, 13, 342-360

Pociello C. (1995). *Les cultures sportives*. Paris

ANNEXE A

Documentation scientifique sur les professeurs d'ÉP et les entraîneurs au niveau universitaire

Après avoir enquêté au cours de la revue de la littérature sur la réalité du malaise ressenti par les enseignants d'ÉP au niveau secondaire, voyons à présent la situation de leurs collègues de l'enseignement supérieur.

Vision positive de la profession

La satisfaction occupationnelle

Selon une étude réalisée à Taïwan auprès de 138 professeurs en ÉP dans les universités, ceux-ci seraient satisfaits de leur travail en général, notamment avec l'administration et les proviseurs, les collègues, l'avenir de la carrière, la légitimation scolaire, les aspects financiers, les conditions et la quantité de travail, et les relations professeur-élève en particulier (Yang, 1995). Il n'y aurait pas de différences significatives de satisfaction occupationnelle selon le sexe, l'âge, le nombre total d'années enseignées, le nombre d'années d'enseignement dans l'établissement actuel, ni avec d'autres rangs académiques, ni avec les diplômes d'éducation les plus élevés. On a décelé une corrélation positive significative entre la satisfaction au travail des professeurs d'ÉP et la considération perçue de leurs directeurs, mais également avec les comportements perçus de structuration d'initiatives de ces derniers. L'avenir de la carrière, les conditions de travail ainsi que les relations avec les collègues furent à l'issue du sondage les trois premiers facteurs de satisfaction occupationnelle prédictifs de cette variable dépendante chez les professeurs d'ÉP.

Le développement personnel et professionnel

Une étude américaine s'est attachée aux facteurs qui favorisaient ou contraignaient le développement de carrière chez six professeurs qui ont été diplômés à partir du même programme de formation des professeurs d'universités, à la fois au cours de leurs premières années et plus tard dans leurs cycles de carrière (Woods et Lynn, 2001). Trois sujets étaient professeurs d'ÉP et trois autres, des anciens de cette spécialité et qui ont été réorientés. Les résultats des entrevues et des observations directes des cours ont indiqué que les professeurs d'ÉP actuellement en activité continuaient à envisager le développement de leurs habiletés comme premier objectif d'enseignement. Ils se déplaçaient entre les cycles de carrière¹ « constitution des compétences » et « enthousiasme et développement ». Les trois ex-professeurs d'ÉP avaient quant à eux quitté leur poste au cours d'une phase de frustration dans leur carrière.

Vision négative de la profession

Des difficultés d'intégration socioprofessionnelle dans l'enseignement

Xiong (1998) s'est intéressé à la mobilité sociale des professeurs d'ÉP, précisément au problème sociologique de la perte de jeunes enseignants dans les établissements. Il a ainsi pu montrer que tous les collèges et les universités chinois étaient touchés par ce phénomène masqué qui, même s'il ne concerne qu'une minorité de professeurs, ne devrait pas être ignoré. La perte d'enseignants est consécutive à deux ordres de facteurs : des facteurs subjectifs tels que des idées instables et un manque de respect pour la carrière, des facteurs objectifs comme une faible considération, ne pas attirer l'attention des autres et une ambiance de travail difficile.

Une étude longitudinale de huit ans a examiné les facteurs qui affectaient la socialisation de professeurs d'ÉP à Singapour (Wright, 2001). Les données ont été collectées à partir d'un échantillon initial d'une taille de 135 participants au moyen de questionnaires et d'entrevues individuelles. Alors qu'il existe des similitudes entre cette étude et des recherches antérieures portant sur la socialisation, les résultats révèlent par

¹ Cf. Travaux de Fessler sur le *Teacher Career Stage Model*, en 1985.

ailleurs des différences frappantes. Par exemple, les sujets de l'étude affirmaient ne pas être intéressés par une approche triviale de l'œuvre éducative. Pour eux, il semblerait en effet que l'ÉP ne doive pas être abordée en dilettante ni de manière grossière. Ils n'ont donc pas de préférence particulière pour l'entraînement sportif plutôt que pour l'enseignement de l'ÉP. L'éducation grâce aux APS est davantage valorisée que l'animation sportive.

Autre exemple, lors des cours que les sujets participants assuraient devant leurs étudiants, un partenaire d'enseignement fournissait un support social important. Pourtant, au cours de leur première année, ces professeurs avouent avoir souffert d'isolement, fait directement relié à de la marginalisation professionnelle. À l'époque, en fait, les professeurs refusaient de maintenir ce *statu quo* concernant l'exclusion et l'isolement dans leur activité de travail ; mais finalement, rien n'a été entrepris de leur part pour tenter d'améliorer leur condition de désocialisation, car ils ont jugé la situation vraiment difficile à modifier.

Selon une enquête américaine dirigée auprès de professeurs d'ÉP des milieux collégial et universitaire et auprès du personnel administratif n'ayant aucun rapport avec le domaine de l'ÉP, il était question de savoir pourquoi on rencontre très peu d'administrateurs dans le monde de l'éducation ayant eu par le passé un lien étroit avec l'ÉP (Aronson, 1989). Finalement, l'auteur ressort l'idée selon laquelle les enseignants d'ÉP devraient suivre une politique visant à intégrer des postes de responsabilité administrative dans le milieu de l'éducation, afin que les agents de cette filière professionnelle, ainsi que les enseignants promus, puissent accéder à une meilleure acceptabilité académique et jouir d'une plus grande image de marque.

Une insatisfaction occupationnelle due à la spécificité de la matière enseignée

Chez les professeurs d'université en ÉP, explique West (1999), le fait d'enseigner de façon pointue et spécialisée un domaine de connaissance bien déterminé serait susceptible

de générer l'ennui (Di Geronimo, 1985; Kaikai et Kaikai, 1990; Marlow, 1996)², condition généralement associée au surmenage (Altschuler et Richter, 1985; Armour, 1987)³. L'ennui en classe, dû aux contenus de cours, est difficile à dissimuler aux étudiants, qui vont alors répondre avec apathie, renforçant par la même occasion la spirale de la baisse de motivation, tant pour les professeurs que les enseignants.

Prévalence et facteurs de stress

La prévalence de l'épuisement occupationnel et sa relation avec les agents stressants occupationnels et les attitudes au travail ont été examinées dans des facultés d'ÉP américaines, et ce en fonction de l'âge, du sexe, des statuts marital et familial, du nombre d'années d'expérience professionnelle dans l'enseignement supérieur, et du type de consultation (Danylchuk, 1993a). L'instrument utilisé a été l'inventaire du syndrome d'épuisement professionnel de Maslach⁴.

Les femmes, les individus de moins de 40 ans, les célibataires, les entraîneurs-managers et le personnel non-administratif étaient les personnes ayant rapporté des degrés significativement plus hauts d'épuisement émotionnel que leurs homologues. Aucun de ces facteurs démographiques n'était significativement associé avec la dépersonnalisation ou l'accomplissement personnel.

Les trois agents stressants qui sont une surcharge quantitative, l'objet de travail et la pression temporelle, expliquaient la plus grande part de variance de l'épuisement émotionnel. La structure organisationnelle et le développement des ressources humaines

² Di Geronimo J. (1985), Boredom : The hidden factor affecting teacher exodus. *Clearing House*, 59(4), 178

Kaikai S.M. et Kaikai R.E. (1990). Positive ways to avoid instructor burnout. In *National Conference on Successful College Teaching*. Orlando

Marlow L. (1996). *Teacher job satisfaction*, ERIC Document Reproduction Service No.ED 393802

³ Altschuler T.C. et Richter S.L. (1985). Maintaining faculty vitality. *New Directions for Community Colleges*, 13(4), 49-61

Armour R.A. (1987). Academic burnout : Faculty responsibility and institutional climate. *New Directions for Community Colleges*, 29(1), 3-11

⁴ Le *Maslach Burnout Inventory* est un outil qui mesure le *burnout* en termes d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et de réduction de l'accomplissement personnel.

Maslach C. et Jackson S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto

contribuaient à la plus grande part de la dépersonnalisation. Mais aucun de ces agents de stress au travail ne contribuait à la variance dans l'accomplissement personnel.

Toujours avec le même échantillon, l'auteur a alors également étudié la prévalence d'agents stresseurs occupationnels (en tant que fonction des données socio-démographiques précédemment vues) au moyen du sondage de diagnostic du stress⁵ (Danylchuk, 1993b). Les personnes interrogées ont rapporté des niveaux modérés de stress comparativement aux données normales, les agents stresseurs organisationnels constituant ici des sources de stress plus conséquentes que les stresseurs individuels. La surcharge quantitative était reliée de façon la plus forte, suivie par la contrainte de temps et les récompenses, la surcharge qualitative étant quant à elle la moins fortement reliée, suivie de l'ambiguïté de rôle et du conflit de rôles. Le genre était associé avec le plus grand nombre de stresseurs (la discrimination sexuelle, la surcharge quantitative et la pression temporelle). Les femmes ont perçu ces trois stresseurs comme étant significativement de plus grandes causes de stress pour elles, par rapport aux hommes.

Le stress professionnel, condition favorable d'épuisement chez les entraîneurs

Dans le cadre d'une enquête, 75 professeurs-entraîneurs canadiens ont répondu au Maslach's Burn-Out Inventory ainsi qu'à un questionnaire regroupant des données biographiques, démographiques et sur la situation actuelle en tant que manager (Quigley, Slack et Smith, 1989). Les résultats révèlent des niveaux faibles à modérés d'épuisement professionnel. Néanmoins, dans la classification en huit phases du « burnout » établie par Golembiewski, un peu plus de cinquante pour cent des sujets se situaient dans les quatre phases les plus hautes de l'échelle.

Une enquête dirigée auprès de 214 sujets (99 hommes, 115 femmes) enseignant l'ÉP et faisant fonction d'entraîneurs des équipes universitaires de basket-ball aux ÉU, a permis d'évaluer leur degré de surmenage et de lassitude professionnelle (Kelley et Gill,

⁵ Le Stress Diagnostic Survey est un inventaire multidimensionnel auto-rapporté, où les dimensions sont subdivisées en stresseurs organisationnels et individuels (respectivement macro- et micro-stresseurs).

1993). Des facteurs situationnels et personnels tels qu'une plus grande satisfaction grâce au support social, une moindre expérience professionnelle ou le sexe (davantage chez les femmes) influençaient les niveaux d'évaluation du stress, et toutes ces variables étaient par ailleurs reliées positivement au burnout. Contrairement à des études précédentes, les professeurs-entraîneurs universitaires rapportaient avoir des degrés modérés à élevés d'épuisement.

ANNEXE B

Études de cas à travers la littérature

D'après Armour (2000)⁶, la recherche internationale confirme qu'à de nombreuses occasions, les enseignants d'ÉP ont souffert aux côtés de leurs collègues. Considérons les extraits de recherche suivants :

Dowling Naess (1996) : « [Il] a eu du fil à retordre avec l'accueil hostile qui l'attendait dans la salle des enseignants de sa nouvelle école. Il a rencontré une culture enseignante qui était difficile à sonder et dominée par une vieille garde. Il se trouvait dans une école où l'ÉP jouissait d'un statut extrêmement bas, recevait peu de fonds et de priorité en matière d'emploi du temps et de sympathie ». « L'administration scolaire ne [l'] a jamais encouragé activement à poursuivre la formation continue, et quand il eut besoin de leur soutien après sa rétrogradation, due à un changement dans la loi concernant la qualification des enseignants, nul ne s'est annoncé ».

Schempp (1993) : « Je [lui] ai demandé si le principal serait prêt à sacrifier un laboratoire de chimie, une portion de la librairie ou même une complaisance solide pour préserver le vestiaire d'ÉP. Il a ri. [Il] avait compris le message du directeur : l'ÉP demeure résolument au bas de l'échelle de statut en matière de discipline scolaire ». « Le message des cultures de la communauté et de l'école paraissait être, de temps en temps encore, que l'ÉP ne faisait pas partie de l'éducation ».

Moreira, Sparkes et Fox (1995) : « Je sens que les autres enseignants sont une sorte de stéréotype de ce que les enseignants en général sont, et ils disent toujours : si vous ne pouvez pas enseigner une matière académique, alors il ne vous reste plus qu'à enseigner l'ÉP. Et cela circule parfois à travers la salle des enseignants. Je déteste beaucoup ça... Ils n'iraient jamais considérer que c'est vraiment là une bonne matière ».

⁶ Cf. BIBLIOGRAPHIE

Stroot et al. (1994) : « Un souci majeur de ces professeurs était le faible support de la part des collègues de la faculté pour l'ÉP et l'importance de leur rôle dans l'éducation en général de la jeunesse de l'école secondaire. (...) Ils pensaient que ce n'était pas une matière académique – le stéréotype de l'enseignant d'ÉP – simplement sportif débile ».

MacDonald et Brooker (1997) : « Le statut de l'ÉP et son contexte de travail incluent des conditions matérielles rudimentaires, peu de ressources et de sympathie ; un manque de support professionnel et d'opportunités de développement ; un conflit de rôle ; la routinisation du travail ; le sexisme ; et des interactions d'encadrement ennuyeuses avec les élèves ».

ANNEXE C

La crise de la quarantaine : mythe ou réalité ?

Toutes catégories professionnelles confondues, il se pourrait qu'à certaines étapes décisives de l'existence en général et de la carrière professionnelle en particulier, le sujet rencontre un épisode marqué par les doutes, les remises en question, l'examen des bilans. Voyons ce que la littérature spécialisée du travail nous dit à propos de l'état psychologique des individus à l'étape du mitan. Peut-être le contexte psychique à la quarantaine favorise-t-il les grandes prises de décision relatives au choix de carrière ?

Selon une recherche québécoise de Morneau (1991), située à l'intersection des psychologies sociale et du travail, il semblerait que la période de la quarantaine soit propice à une réorientation de carrière, fait principalement dû à un profond questionnement des sujets sur leur développement personnel dans leur vie occupationnelle actuelle. Cette recherche transversale a été réalisée grâce à des entrevues menées auprès de 800 personnes environ (autant d'hommes que de femmes, autant des secteurs public que privé, répartis sur trois classes socio-économiques : aisée, moyenne et défavorisée) et visait à établir empiriquement les caractéristiques spécifiques des travailleurs des différentes classes d'âge.

Différentes étapes mentales durant la carrière professionnelle

Chez le jeune travailleur, « il y a un décalage entre son identité telle qu'il la percevait à l'école et sa réalité de travailleur ». Pour tous, il semble important de réaliser son « rêve occupationnel » avant quarante ans. Ces personnes vivent majoritairement dans une perspective d'avenir, elles ne paraissent pas satisfaites des emplois occupés présentement. Elles fonctionnent selon un « locus externe d'évaluation », préoccupées par leur image de travailleur auprès des autres, mais sont déçues par le manque d'appréciation en provenance des supérieurs hiérarchiques et des collègues. Leur manque d'expérience

provoque la difficulté chez eux à définir une « identité vocationnelle », autrement dit à s'identifier comme individu sur le plan professionnel.

De nombreuses années sont nécessaires avant que ces adultes prennent conscience de leur valeur réelle au travail, avec leurs forces et faiblesses propres. Malgré l'acquisition progressive d'une meilleure connaissance de leurs capacités individuelles, ils demeurent toujours influençables par l'opinion des autres, d'où la possibilité pour eux de posséder une faible estime de soi, en partie à cause du faible nombre de commentaires venant de leur milieu, lesquels sont, bien souvent, plutôt négatifs.

Avant la quarantaine, il existe une période caractérisée de « course occupationnelle », dans la mesure où le travailleur semble courir, victorieusement ou non, après des « trophées » professionnels, symboliquement parlant. Ce climat d'agitation peut s'expliquer par le désir d'obtenir une promotion ou par l'obligation de soutenir une cadence de travail élevée :

« Cette course est motivée soit par une poussée intérieure de développement – les gens (...) dis[ent] avoir besoin de défis, d'avancement et de responsabilités nouvelles – soit par la conscience de la limite d'âge. L'adulte (...) a l'impression que (...) s'il ne fait pas sa place maintenant, après il sera trop tard » (p. 74).

Ces personnes semblent accuser les effets des pressions sociales, puisque « les gens qui se sentent les plus vieux ne sont pas ceux de 60, 50 ou 20 ans, mais bien ceux de 33-37 ans. Ils se sentent vieux, fatigués et épuisés, mais c'est quand même à eux qu'on confie le plus de responsabilités » (p. 74). Les adultes de cette tranche d'âge voudraient continuer à acquérir des connaissances théoriques sur les bancs de l'école, mais ne le font pas, pour des raisons de contrainte temporelle, contrairement aux jeunes travailleurs. Ils entreprendraient d'autres études « soit pour se réorienter, soit pour trouver leur chemin prometteur ou encore pour se perfectionner dans leur domaine ».

La période autour de la quarantaine connaît une phase importante d'introspection et de remise en question. Si le rêve occupationnel a été accompli, les individus reviennent finalement sur son utilité concrète. Sinon, ils s'interrogent sur leur avenir professionnel.

Quoi qu'il en soit, au mitan, dans une proportion de 90 %, les gens « se demandent comment poursuivre la deuxième partie de leur vie au travail, s'ils veulent vraiment réaliser quelque chose sur le plan professionnel, s'ils ont fait le bon choix et s'il est encore temps de changer » (p. 74).

Finalement, tout au long de sa vie professionnelle, l'adulte rencontre successivement à chaque strate d'âge des périodes de questionnement soit sur les modalités de son vécu occupationnel, soit sur les finalités de sa vie au travail. Mais les personnes qui arrivent au mitan, où coïncident quasiment la moitié de l'existence et la moitié de la carrière professionnelle, sont des gens ayant acquis une certaine sagesse et qui font preuve de maturité face à des questions existentielles. Ils peuvent commencer à passer à l'étape des bilans, de façon objective et référencée. Toutes ces conditions seraient dès lors favorables pour que le travailleur décide de se réorienter.

La générativité : un moteur possible de réorientation professionnelle

Ce concept psychosociologique correspond à la volonté dont fait preuve l'individu de laisser une trace de son vécu (professionnel, artistique, intellectuel, etc.) aux autres générations. Celle-ci le pousserait à se repositionner par rapport à son utilité et son identité globales, professionnelles, sociales.

On peut alors comprendre que des enseignants d'ÉP, déçus, en mal de développement personnel ou au contraire mus par une nature ambitieuse, cherchent à se réorienter vers une autre filière professionnelle (selon un procédé horizontal, en changeant de discipline d'enseignement, ou vertical, en grimpant dans la hiérarchie), afin de mieux s'épanouir. La nature des tâches éducatives accomplies, de même que la vacuité du capital symbolique de la profession, laisseraient penser que certains individus peuvent ressentir une certaine frustration occupationnelle ou un complexe d'infériorité. Dans la pensée collective, même si la profession d'enseignant peut jouir d'une cote assez honnête sur l'échelle de la distinction socioculturelle et socioprofessionnelle, celle d'enseignant d'ÉP, ou plutôt de « prof de gym », souffrirait au contraire d'une faible considération.

La générativité pourrait par conséquent inciter l'adulte d'âge mûr, qui ressent le besoin naissant de « laisser sa marque au monde » (à sa manière), à continuer d'œuvrer dans la réalisation de soi, et ce à travers l'investissement dans une autre activité occupationnelle, dont le produit aura sans doute une répercussion de plus grande ampleur sur sa famille, son milieu professionnel, son environnement social, voire la société globale.

ANNEXE D

Une sous-représentation des femmes dans l'enseignement de l'ÉP au Québec

D'après les *Statistiques de l'éducation* portant sur le « personnel des commissions scolaires »⁷, on ne dénombrait finalement au cours de l'année scolaire 1999-2000 que 1000 femmes en ÉP sur 3700 enseignants dans cette discipline (soit un peu plus du quart), alors que sur l'ensemble des commissions scolaires, les enseignantes constituaient presque les trois quarts du tissu social de l'enseignement. En détail, il y avait un peu plus de 85 % d'enseignantes en éducation préscolaire et en enseignement primaire, sur 48600 enseignants à ce niveau. Or, on ne comptait que 32 % de femmes sur les 2100 enseignants d'ÉP à ce niveau d'enseignement. De la même manière, l'effectif du personnel éducatif au secondaire était composé de près de 55 % d'enseignantes, sur 33200 enseignants à ce niveau, mais seulement de 21 % en ce qui concerne l'ÉP, où l'on comptabilise environ 1600 enseignants au total au secondaire.

⁷ Edition 2001, direction générale de l'information, direction des statistiques et des études quantitatives, Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation.

ANNEXE E

Une discrimination sexuelle des femmes au travail dans le domaine de l'ÉP ?

Nous pourrions nous demander si le milieu du sport, et en particulier celui de l'ÉP, est favorable à l'épanouissement des femmes. Pour Pociello (1995), « le sport reste, avec le champ politique, l'un des derniers lieux où se cristallise et s'illustre encore une identité masculine en danger ou en crise ». Par ailleurs, « une forte division sexuelle « du travail » et des goûts sportifs s'est progressivement constituée (et reconstituée) à la suite d'une longue et puissante appropriation de ce registre de pratiques par les hommes ». Dans l'univers des représentations sociales, certaines activités sportives seraient en effet davantage à connotation féminine, comparativement à d'autres perçues comme plus viriles (football américain, soccer, sports de combat,...) :

« Les femmes, culturellement investies de la disposition esthétique et artistique, et bien souvent encore appréciées comme objet de séduction soumis à l'injonction permanente de l'apparence, sont majoritairement portées vers les disciplines esthétiques (gymnastique, danse, expression corporelle) ».

Le milieu du sport en général semblant revêtir une identité assez machiste, il serait possible que les femmes soient victimes de discrimination sexuelle sur leur lieu de travail, en d'autres termes qu'elles ne soient pas reconnues comme enseignantes légitimes de l'ÉP.

ANNEXE F

Résultats détaillés de l'analyse des co-occurrences, groupe par groupe

Noter que seules les co-occurrences imprimées en caractères gras sont interprétées. De plus, seules les co-occurrences se produisant chez au moins 2 sujets, i.e. $ab \geq 2$, sont retenues

Analyse globale de tous les sujets (N=53), seuil de 1% ($\phi \geq 2,576/\sqrt{53} = 0,354$)

| | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1: 7(34) et 96(31) : 0.408(25) | 41: 34(23) et 82(17) : 0.377(12) |
| 2: 8(7) et 36(5) : 0.446(3) | 42: 35(20) et 36(5) : 0.415(5) M |
| 3: 8(7) et 59(15) : 0.373(5) | 43: 35(20) et 117(4) : 0.367(4) M |
| 4: 9(8) et 37(3) : 0.581(3) M | 44: 35(20) et 122(4) : 0.367(4) M |
| 5: 9(8) et 61(8) : 0.411(4) | 45: 36(5) et 64(3) : 0.759(3) M |
| 6: 9(8) et 99(12) : 0.402(5) | 46: 36(5) et 114(6) : 0.496(3) |
| 7: 11(23) et 12(5) : 0.369(5) M | 47: 36(5) et 119(4) : 0.397(2) |
| 8: 11(23) et 72(44) : 0.396(23) M | 48: 36(5) et 122(4) : 0.641(3) |
| 9: 12(5) et 111(9) : 0.370(3) | 49: 39(11) et 45(4) : 0.382(3) |
| 10: 13(26) et 32(10) : 0.395(9) | 50: 39(11) et 63(9) : 0.388(5) |
| 11: 13(26) et 79(7) : 0.398(7) M | 51: 42(4) et 75(4) : 0.459(2) |
| 12: 14(15) et 23(30) : 0.466(14) | 52: 45(4) et 124(5) : 0.397(2) |
| 13: 14(15) et 53(17) : 0.376(9) | 53: 47(5) et 105(7) : 0.446(3) |
| 14: 14(15) et 54(17) : 0.376(9) | 54: 48(2) et 85(9) : 0.438(2) M |
| 15: 15(19) et 16(12) : 0.442(9) | 55: 50(5) et 79(7) : 0.446(3) |
| 16: 15(19) et 21(15) : 0.404(10) | 56: 51(5) et 111(9) : 0.370(3) |
| 17: 16(12) et 118(22) : 0.368(9) | 57: 52(3) et 58(17) : 0.356(3) M |
| 18: 17(3) et 18(2) : 0.808(2) M | 58: 53(17) et 54(17) : 0.480(11) |
| 19: 18(2) et 89(9) : 0.438(2) M | 59: 55(5) et 61(8) : 0.405(3) |
| 20: 18(2) et 106(12) : 0.366(2) M | 60: 56(29) et 58(17) : 0.382(14) |
| 21: 20(9) et 48(2) : 0.438(2) M | 61: 56(29) et 76(33) : 0.387(23) |
| 22: 21(15) et 51(5) : 0.370(4) | 62: 57(3) et 105(7) : 0.628(3) M |
| 23: 21(15) et 90(12) : 0.361(7) | 63: 58(17) et 118(22) : 0.488(13) |
| 24: 22(6) et 115(10) : 0.437(4) | 64: 60(14) et 112(13) : 0.355(7) |
| 25: 23(30) et 54(17) : 0.439(15) | 65: 61(8) et 89(9) : 0.371(4) |
| 26: 25(3) et 58(17) : 0.356(3) M | 66: 63(9) et 65(7) : 0.417(4) |
| 27: 26(5) et 27(4) : 0.397(2) | 67: 63(9) et 66(2) : 0.438(2) M |
| 28: 26(5) et 119(4) : 0.397(2) | 68: 63(9) et 67(5) : 0.370(3) |
| 29: 27(4) et 28(4) : 0.459(2) | 69: 63(9) et 79(7) : 0.417(4) |
| 30: 27(4) et 80(14) : 0.477(4) M | 70: 64(3) et 79(7) : 0.387(2) |
| 31: 28(4) et 39(11) : 0.382(3) | 71: 64(3) et 114(6) : 0.428(2) |
| 32: 28(4) et 46(4) : 0.459(2) | 72: 64(3) et 122(4) : 0.548(2) |
| 33: 29(8) et 34(23) : 0.482(8) M | 73: 65(7) et 69(10) : 0.382(4) |
| 34: 29(8) et 40(21) : 0.413(7) | 74: 65(7) et 88(17) : 0.448(6) |
| 35: 29(8) et 63(9) : 0.371(4) | 75: 66(2) et 67(5) : 0.614(2) M |
| 36: 30(4) et 85(9) : 0.441(3) | 76: 68(13) et 116(12) : 0.425(7) |
| 37: 31(4) et 103(13) : 0.501(4) M | 77: 69(10) et 88(17) : 0.392(7) |
| 38: 33(11) et 36(5) : 0.471(4) | 78: 69(10) et 113(9) : 0.681(7) |
| 39: 33(11) et 49(27) : 0.409(10) | 79: 69(10) et 117(4) : 0.410(3) |
| 40: 33(11) et 56(29) : 0.372(10) | 80: 70(48) et 71(38) : 0.370(37) |

- 81: 70(48) et 72(44) : 0.370(42)
 82: 71(38) et 73(28) : 0.413(25)
 83: 72(44) et 73(28) : 0.378(27)
 84: 75(4) et 82(17) : 0.416(4) M
 85: 75(4) et 120(10) : 0.410(3)
 86: 79(7) et 80(14) : 0.525(6)
87: 80(14) et 86(7) : 0.651(7) M
 88: 81(8) et 94(23) : 0.375(7)
 89: 83(13) et 85(9) : 0.443(6)
 90: 85(9) et 124(5) : 0.370(3)
91: 86(7) et 101(12) : 0.455(5)
 92: 88(17) et 117(4) : 0.416(4) M
93: 97(24) et 103(13) : 0.362(10)
94: 97(24) et 110(6) : 0.393(6) M
95: 101(12) et 111(9) : 0.356(5)
 96: 106(12) et 108(19) : 0.442(9)
97: 110(6) et 112(13) : 0.488(5)
 98: 110(6) et 115(10) : 0.437(4)
99: 110(6) et 121(13) : 0.488(5)
100: 112(13) et 121(13) : 0.694(10)
 101: 113(9) et 117(4) : 0.441(3)
102: 114(6) et 122(4) : 0.574(3)
 103: 115(10) et 122(4) : 0.410(3)
104: 119(4) et 122(4) : 0.459(2)
105: 121(13) et 123(17) : 0.360(8)

- 7(34) et 96(31) : 0.408(25) niveau d'enseignement : secondaire - Intérêt personnel pour l'ÉP/ l'entraînement : promotion de l'AP

On trouve généralement co-occurents le fait d'enseigner (au moins) au niveau secondaire et celui de promouvoir l'AP dans le cadre du cours d'ÉP. Face à un public jeune de moins en moins enclin à la pratique d'AP, les textes ministériels insistent sur le fait que la pratique physique dans le cadre scolaire est une base fondamentale dans un processus éducatif qui se veut équilibré. La fonction d'encourager les jeunes à se dépenser physiquement et de leur proposer un cadre de travail corporel est ainsi occupée par l'é.p..

- 8(7) et 59(15) : 0.373(5) collégial - Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP/l'entraînement : manque de reconnaissance académique

Les professeurs d'ÉP ayant exercé (entre autres pour certains) au niveau collégial soulignent, pour leur grande majorité, des phénomènes auxquels ils ont dû faire face : leur marginalisation dans le système éducatif, leur dévalorisation académique et le désintérêt émanant des autorités à l'égard de l'ÉP.

- 13(26) et 32(10) : 0.395(9) Conditions difficiles de travail : manque de moyens matériels, de budget; environnement de travail inadapté - Problèmes pédagogiques/d'entraînement : en général.

La difficulté occupationnelle due au matériel à disposition en ÉP se voit simultanément citée avec l'évocation de problèmes pédagogiques globaux liés à l'ÉP. Ainsi la tâche d'é.p. s'avèrerait-elle exigeante, dans la mesure où il faut gérer à la fois des contraintes intrinsèques liées à la spécificité de la matière à enseigner, et des difficultés d'ordre environnemental et matériel.

- 14(15) et 23(30) : 0.466(14) Conditions difficiles de travail : horaire - Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général
+ 14(15) et 53(17) : 0.376(9) Conditions difficiles de travail : horaire - Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel la direction d'école/du centre sportif dévalorisation de l'é.p./ÉP
+ 14(15) et 54(17) : 0.376(9) Conditions difficiles de travail : horaire - Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école/du centre sportif : manque de soutien administratif
+ 23(30) et 54(17) : 0.439(15) Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général - Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école/du centre sportif : manque de soutien administratif
+ 53(17) et 54(17) : 0.480(11) Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école/du centre sportif : dévalorisation de l'é.p./ÉP - manque de soutien administratif

Le problème occupationnel de l'horaire de travail en ÉP est en co-occurrence non seulement avec l'évocation de conditions difficiles de travail en général dans la fonction d'é.p., mais encore avec le manque de reconnaissance de cette tâche par la direction d'école, et aussi avec le faible appui administratif témoigné par ce même agent. Soulignons par ailleurs que ces deux derniers phénomènes sont eux-aussi co-occurents. Enfin, les conditions de travail pénibles en général se retrouvent en relation de co-occurrence avec le manque de soutien administratif.

Les contraintes professionnelles liées au volume horaire total et/ou à l'enchaînement des cours seraient un des facteurs rendant la fonction globale d'é.p. particulièrement éprouvante. Or, la mise en situation de travail délicate pour les é.p. d'un point de vue général et notamment au niveau de l'organisation des horaires, pourrait provenir du manque d'appui de l'administration locale, lui même résultant possiblement d'une faible considération de la part de la direction d'établissement pour l'ÉP.

- 15(19) et 16(12) : 0.442(9) Conditions difficiles de travail : temps limité d'enseignement ; manque de suivi des élèves - nombre important d'élèves/de groupes + 16(12) et 118(22) : 0.368(9) Conditions difficiles de travail : nombre important d'élèves/de groupes - Facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles

Le nombre important d'élèves à gérer se trouve cité simultanément à la fois avec le problème du temps limité pour l'enseignement et le suivi des élèves, et avec la réorientation de carrière pour cause de conditions de travail pénibles.

La quantité d'élèves à encadrer sur une période pédagogique (environ 10 jours) pourrait constituer une des raisons favorisant la réorientation de carrière chez les é.p., car du fait d'un volume horaire hebdomadaire faible passé par les é.p avec chaque groupe d'élèves, il leur faut donc rencontrer beaucoup de classes chaque semaine; d'où l'émergence de contraintes occupationnelles.

- 22(6) et 115(10) : 0.437(4) Conditions difficiles de travail : participation - Facteur de changement de carrière : Problèmes de santé

En tant que condition pénible de travail, la participation en cours d'ÉP est parfois concomitante avec un changement de carrière pour raison de santé. Le fait de participer en cours d'ÉP avec les élèves (jeu, démonstration) pourrait s'avérer être un (co-)facteur d'attrition chez les é.p..

- 26(5) et 119(4) : 0.397(2) Problèmes pédagogiques/d'entraînement : tâche répétitive - Facteur de changement de carrière : Défi professionnel : manque de défis

La fonction répétitive d'é.p. est de temps à autre en co-occurrence avec un changement de carrière à cause du manque de défis professionnels. La répétitivité de la tâche d'é.p. pourrait donc coïncider pour une part avec le sentiment de manquer de défis

professionnels, et finalement avec la volonté d'en rechercher d'autres grâce à un changement de carrière.

- 29(8) et 34(23) : 0.482(8) Problèmes pédagogiques/d'entraînement : nécessité de vendre l'ÉP auprès des élèves - Problèmes relationnels avec le public : les élèves : manque de motivation
- + 29(8) et 40(21) : 0.413(7) Problèmes pédagogiques/d'entraînement : nécessité de vendre l'ÉP auprès des élèves - Problèmes relationnels avec le public : les parents d'élèves : dévalorisation de l'é.p./ÉP

La nécessité pour l'é.p. de vendre sa matière aux élèves est parfois en relation de co-occurrence avec le manque de motivation de ces derniers. La difficulté rencontrée par les é.p. pour la transmission du contenu de leur matière aux élèves découlerait peut-être alors à la fois de la complexité intrinsèque à l'ÉP et du manque de réceptivité ou d'entrain des apprenants par rapport à cette discipline.

Il est intéressant aussi de noter la concomitance du manque d'estime des parents pour l'ÉP et le fait pour l'é.p. de devoir justifier auprès des élèves la légitimité de sa matière au sein du processus éducatif. Il se pourrait dès lors que la mauvaise cote de légitimité de l'ÉP auprès de certains adultes se soit alors transmise à leurs enfants, rendant davantage complexe pour l'é.p. l'objectif de transmettre les notions spécifiques à sa matière.

- 29(8) et 63(9) : 0.371(4) Problèmes pédagogiques/d'entraînement : nécessité de vendre l'ÉP auprès des élèves - Influence de problèmes de société divers : sédentarisation
- + 39(11) et 63(9) : 0.388(5) Problèmes relationnels avec le public : les gens en général : dévalorisation de l'é.p./ÉP - Influence de problèmes de société divers : sédentarisation
- + 63(9) et 65(7) : 0.417(4) Influence de problèmes de société divers : sédentarisation - jeunes en mauvaise santé
- + 65(7) et 88(17) : 0.448(6) Influence de problèmes de société divers : jeunes en mauvaise santé - Aspects positifs de l'enseignement d'ÉP/l'entraînement : représentativité

Pendant que les problèmes sociétaux de la sédentarisation de la population et de la mauvaise santé des jeunes se retrouvent parfois évoqués simultanément, le premier se voit cité de façon concomitante d'une part avec la difficulté pédagogique consistant à vendre l'ÉP aux élèves, d'autre part avec le manque de reconnaissance des gens en général envers l'ÉP, le deuxième étant quant à lui co-occurent avec le souci des é.p. de représentativité de leur tâche devant leurs élèves.

Ici, les é.p. feraient ainsi le constat simultané que la jeunesse actuelle ne semble pas en bonne santé, alors que la sédentarité semble gagner du terrain dans la population. Nous devons avoir à l'esprit que nous vivrions apparemment une ère de sédentarisation de la population dans le monde occidental, que ce soit pour les générations d'adultes ou de jeunes, le sens et le goût de l'effort représentant des notions qui ont été perdues peu à peu : d'où alors peut-être le besoin de lutter face aux élèves afin de devoir leur démontrer tout l'intérêt de la pratique de l'AP et de la présence de l'ÉP à l'école ; d'où également peut-être le mépris ressenti par une partie de la population générale non seulement envers la

matière, dont elle aurait du mal à cerner le sens et l'essence, mais encore envers son personnel d'encadrement, qu'elle considérerait comme des animateurs de divertissement corporel.

En outre, ce serait dans le but de pouvoir assurer techniquement leur cours, et de mieux encourager les élèves à pratiquer l'AP en leur servant de modèle corporel, que les é.p. chercheraient à paraître sains et physiquement actifs; et ce, de manière d'autant plus prépondérante que les jeunes feraient preuve d'une santé de moins en moins bonne.

- 52(3) et 58(17) : 0.356(3) Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : les collègues en général : problème de sentiment d'appartenance - Problèmes de santé psychologique en fin de carrière

Dans quelques cas, le manque de sentiment d'appartenance des é.p. à une équipe pédagogique apparaît en co-occurrence avec la survenue d'une fatigue psychologique en fin de carrière. Le manque de sentiment d'appartenance à l'équipe éducative pourrait être un élément co-responsable de la fragilité du moral des é.p. en fin de carrière.

- 56(29) et 58(17) : 0.382(14) Problèmes de santé physique et psychologique en fin de carrière
+ 58(17) et 118(22) : 0.488(13) Problèmes de santé psychologique en fin de carrière - facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles

La co-occurrence des problèmes de santé physique et psychologique dans le courant ou à la fin de la carrière d'é.p. supposerait vraisemblablement l'exposition de ces enseignants à un phénomène d'usure progressive, opérée tant sur le corps que sur le moral.

Par ailleurs, certaines des personnes annonçant les conditions difficiles de travail comme une des raisons ayant provoqué (ou pouvant provoquer) l'arrêt de la carrière d'é.p. estiment présenter des signes de fatigue psychique, comme si la lourdeur de la tâche en ÉP pouvait favoriser l'instauration progressive d'une lassitude psychologique et inciter à se réorienter au niveau professionnel.

- 33(11) et 36(5) : 0.471(4) Problèmes relationnels avec le public : les élèves : dévalorisation de l'é.p./ÉP - violence
+ 35(20) et 36(5) : 0.415(5) indiscipline - violence
+ 36(5) et 64(3) : 0.759(3) Problèmes relationnels avec le public : les élèves : violence - Influence de problèmes de société divers : augmentation de la violence
L'expression d'une certaine violence, observée dans la société et en cours d'augmentation, semblerait côtoyer une forme de violence juvénile au sein de l'institution scolaire, et notamment dans le cadre du cours d'ÉP. Or, une légère concomitance entre des faits rapportés, à savoir la violence entre élèves ou envers l'enseignant avec la dévalorisation de l'ÉP de la part des élèves, puis avec l'indiscipline, pourrait alors révéler dans toute son ampleur la réelle difficulté de la tâche d'enseigner l'ÉP de nos jours.

- 68(13) et 116(12) : 0.425(7) Problème occupationnel : Précarité de l'emploi - Facteur de changement de carrière : Précarité de l'emploi

La précarité de l'emploi, envisagée comme problème professionnel, est assez souvent citée simultanément comme motif de départ vers une autre profession. La difficulté à trouver un poste d'é.p. avec un statut de permanent constituerait non seulement un fait, mais qui parfois deviendrait un facteur de réorientation de carrière.

- 69(10) et 88(17) : 0.392(7) Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP - Aspects positifs de l'enseignement d'ÉP/l'entraînement : représentativité
+ 69(10) et 113(9) : 0.681(7) Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP - Facteur de changement de carrière : Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : déclin des aptitudes physiques

Le souci d'être représentatif de la profession d'é.p. se montre à de nombreuses reprises en co-occurrence avec l'inquiétude ressentie face au vieillissement dans ce métier, cette même inquiétude se révélant par ailleurs être en concomitance avec un changement de carrière visant à éviter le déclin des aptitudes physiques.

Poussé à son paroxysme, le souci de représentativité en tant qu'enseignant d'ÉP et donc en tant que personne active et en apparence forme, pourrait générer des inquiétudes quant au fait de se voir vieillir. Il semble primordial chez les sujets de véhiculer auprès des élèves l'image d'une personne saine et sportive. Il serait alors possible d'entrevoir dans ces conditions un terrain favorable à un changement de carrière. Effectivement, pour ces enseignants d'ÉP qui osent avouer s'inquiéter face à leur propre vieillissement dans la profession, il ne serait pas illogique que certains d'entre eux veuillent absolument éviter ce phénomène, notamment le déclin des aptitudes physiques, en se réorientant professionnellement.

- 80(14) et 86(7) : 0.651(7) Bonnes relations avec l'entourage professionnel : les collègues d'ÉP/d'entraînement : échanges - Aspects positifs de l'enseignement d'ÉP/l'entraînement : participation à des activités de formation (congrès, réunions)
+ 86(7) et 101(12) : 0.455(5) Aspects positifs de l'enseignement d'ÉP/l'entraînement : participation à des activités de formation (congrès, réunions) - Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : implication administrative

Certains é.p. sembleraient jouir d'une vie professionnelle épanouie sur le plan socio-relationnel, une telle orientation participant finalement à la formation continue du pédagogue et à son ouverture d'esprit. Peut en témoigner la co-occurrence observée entre le fait de participer à des activités de formation, élément constitutif du caractère positif du métier, et les échanges constructifs avec l'entourage professionnel en ÉP.

D'ailleurs, parmi les é.p. appréciant l'existence d'activités pédagogiques en ÉP, certains ont à coeur de s'impliquer administrativement pour le développement de l'ÉP, ces deux faits semblant être liés significativement.

- 97(24) et 103(13) : 0.362(10) Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : promotion de la santé - Valeurs éducatives de l'ÉP/du sport chez les élèves/les sportifs : santé
+ 97(24) et 110(6) : 0.393(6) Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : promotion de la santé - Bienfaits de l'ÉP dans le milieu scolaire

Le fait de vouloir promouvoir l'éducation à la santé en cours d'ÉP apparaît logiquement en co-occurrence avec la mention des valeurs hygiéniques détenues par cette matière, ce qui démontrerait que des é.p. tiennent à transmettre ce dont ils sont intimement convaincus. Fait intéressant, tous les é.p. ayant rapporté les bienfaits que peut procurer l'ÉP au milieu scolaire s'attachent à promouvoir la santé de l'élève dans leur enseignement.

- 101(12) et 111(9) : 0.356(5) Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : implication administrative - Point positif : Développement de programmes politiques en faveur de l'ÉP/l'entraînement

Certains des é.p. ayant rapporté s'impliquer administrativement en ÉP mentionnent le point positif que peut constituer le développement de programmes politiques en faveur de l'ÉP par les dirigeants de l'État. Certaines personnes sembleraient sensibilisées par le développement de l'ÉP, au point de s'impliquer au niveau administratif et d'être à l'écoute de toute nouvelle réforme positive pour cette discipline.

- 110(6) et 112(13) : 0.488(5) Bienfaits de l'ÉP dans le milieu scolaire - Qualités développées par les éducateurs physiques et requises pour l'occupation de postes de direction
+ 112(13) et 121(13) : 0.694(10) Qualités développées ... - Facteur de changement de carrière : Défi professionnel : poste de direction
+ 110(6) et 121(13) : 0.488(5) Bienfaits de l'ÉP dans le milieu scolaire - Défi professionnel : poste de direction
+ 121(13) et 123(17) : 0.360(8) Facteurs de changement de carrière : Défi professionnel : poste de direction - Mission éducative ; développement de l'ÉP

La plupart des personnes ayant souligné les bienfaits apportés par l'ÉP dans le milieu scolaire abordent également avec un nombre de co-occurrences intéressant le thème des qualités développées par les é.p. et propices à l'occupation de postes de direction, alors que par la même occasion, elles ont muté professionnellement afin d'occuper des postes de direction. En outre, ces deux dernières variables, à savoir les qualités développées par les é.p. et l'occupation d'un poste de direction comme moteur de réorientation professionnelle, sont elles-mêmes co-occurentes.

Voici par conséquent ce que ces constats pourraient signifier chez des personnes ayant une vision globale du monde éducatif et de leur tâche d'éducateur : tandis que, d'une part, elles observeront l'apport bénéfique de leur enseignement spécifique à la fois sur le développement général de l'élève et sur la bonne ambiance régnant au sein de l'établissement scolaire, d'autre part, en raison d'une perspective de carrière dans le milieu éducatif assez élargie, elles feront un lien direct entre le développement de qualités professionnelles chez l'é.p. (communication d'informations, gestion de groupes d'individus, avoir du leadership, etc...) et la promotion vers un poste à responsabilités. Ceci peut notamment expliquer les relations de co-occurrence existant entre les deux premiers faits et entre chacun d'eux avec le défi professionnel d'occuper un poste de direction (appréhendé comme facteur de changement de carrière).

Par ailleurs, tous deux envisagés comme facteurs de réorientation de carrière, le fait d'occuper un poste de direction en guise de défi professionnel est relié par co-occurrence à la volonté de remplir une mission éducative ou de participer au développement de l'ÉP. Nous pourrions en déduire que l'appel des responsabilités suggérerait en amont un goût intrinsèque pour le développement de l'éducation en général, et parfois de l'ÉP en particulier.

- 114(6) et 122(4) : 0.574(3) Facteurs de changement de carrière : Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : répétition - Enrichissement personnel + 119(4) et 122(4) : 0.459(2) Facteurs de changement de carrière : Défi professionnel : manque de défis - Enrichissement personnel

Tous facteurs de changement de carrière, le fait de vouloir éviter la routine occupationnelle et le manque de défis professionnels sont chez certains sujets en co-occurrence avec le besoin d'enrichissement personnel. L'enseignement d'ÉP pourrait donc être vu parfois à la longue comme une matière monotone et devenue ennuyeuse à encadrer, incitant à une mobilité professionnelle dans le but de découvrir des horizons nouveaux et enrichissants.

Sujets ayant muté horizontalement (n =11), seuil de 5% ($\varphi \geq 1,960/\sqrt{11} = 0,600$)

| | |
|--|---|
| 1: 7(6) et 96(4) : 0.690(4) M | 40: 49(4) et 100(6) : 0.690(4) M |
| 2: 7(6) et 97(4) : 0.690(4) M | 41: 56(5) et 94(7) : 0.690(5) M |
| 3: 8(3) et 33(2) : 0.770(2) M | 42: 56(5) et 115(3) : 0.671(3) M |
| 4: 8(3) et 59(2) : 0.770(2) M | 43: 58(4) et 59(2) : 0.624(2) M |
| 5: 13(3) et 16(4) : 0.810(3) M | 44: 58(4) et 108(4) : 0.607(3) |
| 6: 13(3) et 79(2) : 0.770(2) M | 45: 59(2) et 69(3) : 0.770(2) M |
| 7: 13(3) et 80(2) : 0.770(2) M | 46: 59(2) et 96(4) : 0.624(2) M |
| 8: 13(3) et 118(4) : 0.810(3) M | 47: 59(2) et 117(3) : 0.770(2) M |
| 9: 14(2) et 35(4) : 0.624(2) M | 48: 60(2) et 106(3) : 0.770(2) M |
| 10: 14(2) et 69(3) : 0.770(2) M | 49: 68(6) et 116(8) : 0.671(6) M |
| 11: 14(2) et 92(4) : 0.624(2) M | 50: 69(3) et 88(5) : 0.671(3) M |
| 12: 14(2) et 96(4) : 0.624(2) M | 51: 69(3) et 96(4) : 0.810(3) M |
| 13: 14(2) et 117(3) : 0.770(2) M | 52: 69(3) et 113(5) : 0.671(3) M |
| 14: 16(4) et 79(2) : 0.624(2) M | 53: 69(3) et 117(3) : 1.000(3) M |
| 15: 16(4) et 80(2) : 0.624(2) M | 54: 70(10) et 72(9) : 0.671(9) M |
| 16: 16(4) et 85(2) : 0.624(2) M | 55: 71(8) et 72(9) : 0.770(8) M |
| 17: 16(4) et 108(4) : 0.607(3) | 56: 71(8) et 73(6) : 0.671(6) M |
| 18: 16(4) et 118(4) : 1.000(4) M | 57: 71(8) et 95(6) : 0.671(6) M |
| 19: 19(5) et 20(5) : 0.633(4) | 58: 73(6) et 78(6) : 0.633(5) |
| 20: 19(5) et 105(3) : 0.671(3) M | 59: 74(9) et 87(7) : 0.624(7) M |
| 21: 19(5) et 106(3) : 0.671(3) M | 60: 76(7) et 94(7) : 0.607(6) |
| 22: 20(5) et 56(5) : 0.633(4) | 61: 79(2) et 80(2) : 1.000(2) M |
| 23: 23(6) et 35(4) : 0.690(4) M | 62: 79(2) et 118(4) : 0.624(2) M |
| 24: 25(2) et 49(4) : 0.624(2) M | 63: 80(2) et 118(4) : 0.624(2) M |
| 25: 25(2) et 58(4) : 0.624(2) M | 64: 83(5) et 123(4) : 0.828(4) M |
| 26: 33(2) et 115(3) : 0.770(2) M | 65: 85(2) et 118(4) : 0.624(2) M |
| 27: 34(4) et 58(4) : 0.607(3) | 66: 85(2) et 123(4) : 0.624(2) M |
| 28: 34(4) et 59(2) : 0.624(2) M | 67: 88(5) et 113(5) : 0.633(4) |
| 29: 35(4) et 39(2) : 0.624(2) M | 68: 88(5) et 117(3) : 0.671(3) M |
| 30: 35(4) et 59(2) : 0.624(2) M | 69: 96(4) et 113(5) : 0.828(4) M |
| 31: 35(4) et 69(3) : 0.810(3) M | 70: 96(4) et 114(3) : 0.810(3) M |
| 32: 35(4) et 92(4) : 0.607(3) | 71: 96(4) et 117(3) : 0.810(3) M |
| 33: 35(4) et 96(4) : 0.607(3) | 72: 96(4) et 120(2) : 0.624(2) M |
| 34: 35(4) et 117(3) : 0.810(3) M | 73: 97(4) et 100(6) : 0.690(4) M |
| 35: 39(2) et 40(4) : 0.624(2) M | 74: 105(3) et 109(5) : 0.671(3) M |
| 36: 39(2) et 92(4) : 0.624(2) M | 75: 108(4) et 118(4) : 0.607(3) |
| 37: 40(4) et 47(2) : 0.624(2) M | 76: 113(5) et 114(3) : 0.671(3) M |
| 38: 40(4) et 123(4) : 0.607(3) | 77: 113(5) et 117(3) : 0.671(3) M |
| 39: 47(2) et 123(4) : 0.624(2) M | 78: 114(3) et 120(2) : 0.770(2) M |
| | 79: 120(2) et 123(4) : 0.624(2) M |

- 13(3) et 118(4) : 0.810(3) Conditions difficiles de travail : manque de moyens matériels, de budget ; environnement de travail inadapté - Facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles
- + 16(4) et 118(4) : 1.000(4) Conditions difficiles de travail : nombre important d'élèves/de groupes - Facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles
- + 13(3) et 16(4) : 0.810(3) Conditions difficiles de travail : manque de moyens

matériels, de budget; environnement de travail inadapté - nombre important d'élèves/de groupes

+ 19(5) et 20(5) : 0.633(4) Conditions difficiles de travail : déplacements - port de matériel

+ 20(5) et 56(5) : 0.633(4) port de matériel - Problèmes de santé physique en fin de carrière

Des problèmes matériels, ainsi qu'un nombre important d'élèves, sont en co-occurrence l'un avec l'autre, chacun l'étant par ailleurs avec des conditions difficiles de travail, vues ici comme facteur de réorientation de carrière. De plus, le fait de porter du matériel dans le cadre du cours d'ÉP est présent simultanément (mais de façon non significative) avec le problème des déplacements professionnels, tout comme avec la survenue de problèmes de santé physique en fin de carrière.

Moult problèmes occupationnels sembleraient ainsi coexister, donnant lieu à des complications physiques et à des changements de carrière. Le métier d'é.p., ardu dans certains cas, exigerait d'encadrer de nombreux élèves (à chaque cours et par cycle hebdomadaire) tout en disposant de ressources matérielles insuffisantes. Peut-être est-ce difficile justement d'assurer les cours d'ÉP avec tant d'élèves, à cause de la pénurie de locaux et de matériel scolaire d'ÉP ? Toujours-est-il que chacun de ces deux éléments peut venir participer de façon si prépondérante à la difficulté globale du métier d'é.p., que cela incitera à une réorientation professionnelle.

Notons également que les multiples déplacements professionnels entre les établissements d'enseignement (cas de la plupart des enseignants de matières dites de spécialité, puisqu'elles ne comportent qu'un faible nombre d'heures de cours par semaine et par classe) côtoient régulièrement le problème du port de matériel (tâche systématique au début et à la fin de chaque cours, peu hygiénique, et rendue délicate par le transport d'engins lourds et parfois encombrants). Même si ces deux faits peuvent demeurer tout à fait indépendants l'un de l'autre, il n'en est pas moins que le contraire reste encore possible, certains enseignants transportant avec eux et d'école en école leur propre matériel (étant donné que certains types de matériel font défaut dans des établissements scolaires); d'où l'émergence de problèmes de santé physique en fin de carrière.

- 23(6) et 35(4) : 0.690(4) Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général - Problèmes relationnels avec le public : les élèves : indiscipline

+ 35(4) et 69(3) : 0.810(3) indiscipline - Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP

+ 35(4) et 117(3) : 0.810(3) indiscipline - Facteur de changement de carrière :

Déception

La mention de la lourdeur de la tâche à assurer en ÉP est co-occurrence avec l'évocation du problème de l'indiscipline chez les élèves, lui-même étant concomitant de façon significative à la fois avec l'aveu d'inquiétudes vis-à-vis du vieillissement dans le métier d'é.p., et avec le rapport d'une certaine déception comme cause (parmi d'autres) de

réorientation de carrière.

Les problèmes de gestion de classe pourraient probablement venir renforcer le caractère pénible de la tâche d'é.p. et susciter à juste titre des inquiétudes quant au vieillissement dans la profession. La question qui se pose parfois est la suivante : aura-t-on encore la patience de supporter l'indiscipline à la cinquantaine? Ce phénomène scolaire inquiétant à l'heure actuelle et visiblement en constante augmentation, pourrait venir briser le moral des é.p. les moins solides psychologiquement, et même contribuer pour sa part à la décision d'une réorientation de carrière sous prétexte d'une déception professionnelle.

- 25(2) et 58(4) : 0.624(2) Problèmes pédagogiques/d'entraînement : difficulté à entrer en relation avec l'élève - Problèmes de santé psychologique en fin de carrière + 34(4) et 58(4) : 0.607(3) Problèmes relationnels avec le public : les élèves : manque de motivation - Problèmes de santé psychologique en fin de carrière

La difficulté pédagogique consistant à ne pas pouvoir engager de relation individualisée avec les élèves, tout comme leur manque de motivation en tant que difficulté relationnelle en ÉP, sont chacun présents de façon simultanée avec l'apparition de problèmes psychologiques en fin de carrière. Ces deux aspects du quotidien de certains é.p., à savoir la pauvreté de la relation éducateur-élève et le manque d'engagement des élèves en cours d'EP, pourraient alors vraisemblablement venir altérer le moral de ces enseignants.

- 56(5) et 94(7) : 0.690(5) Problèmes de santé physique en fin de carrière - Bienfaits personnels de l'AP + 56(5) et 115(3) : 0.671(3) Problèmes de santé physique en fin de carrière - Facteur de changement de carrière : Problèmes de santé

Malgré le rapport de bienfaits personnels procurés par l'AP, on trouve en co-occurrence avec ce fait bien établi l'évocation de problèmes de santé physique en fin de carrière, un phénomène qui, lui, de façon plus évidente, est concomitant avec un changement de carrière pour raisons de santé (entre autres motifs).

Quoique des personnes évoquent les bénéfices santé (physiques et psychiques) qu'a pu leur procurer l'AP, celles-ci peuvent fort bien avoir accumulé des complications physiques au cours de leur carrière d'é.p., peut-être justement à cause de l'enseignement pratique réalisé. Par ailleurs, il ne serait pas étonnant que certains des sujets ayant fait part de leurs problèmes physiques aient alors décidé de quitter leur profession à cause d'une fragilisation trop excessive de leur santé.

- 58(4) et 59(2) : 0.624(2) Problèmes de santé psychologique en fin de carrière - Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP/l'entraînement : manque de reconnaissance académique + 59(2) et 69(3) : 0.770(2) Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP/l'entraînement : manque de reconnaissance académique - Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP

+ 59(2) et 117(3) : 0.770(2) Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP/l'entraînement : manque de reconnaissance académique - Facteur de changement de carrière : Déception

La faible reconnaissance académique de la matière ÉP et/ou de la fonction d'é.p. dans le milieu scolaire de la part des autorités gouvernementales (cotes 3-3) semble être, chez certains sujets, en co-occurrence non seulement avec un niveau de moral assez bas en fin de carrière (cotes 2-3), mais encore avec un certain niveau d'inquiétude face au vieillissement, ainsi qu'avec la déception comme co-facteur de réorientation de carrière.

Il y aurait de bonnes raisons de croire que le peu de crédit académique accordé à l'ÉP par l'État puisse jouer un effet négatif sur la santé psychologique des é.p., et que cela vienne nourrir un tant soit peu un certain flot d'inquiétudes concernant le vieillissement professionnel (Quel avenir dans le métier avec si peu de considération?). On comprendrait légitimement que la démonstration d'une telle marginalisation institutionnalisée de l'ÉP ait poussé quelques é.p. à se reconverter, accusant une certaine déception.

- 68(6) et 116(8) : 0.671(6) Précarité de l'emploi : aspect négatif - facteur de réorientation de carrière

Déjà considérée comme un problème occupationnel conséquent dans ce groupe, la précarité de l'emploi n'en constituerait également pas moins un facteur de mobilité professionnelle majeur à l'intérieur de ce groupe : pour preuve, un taux de co-occurrence notable entre ces deux aspects voisins (NS).

- 69(3) et 88(5) : 0.671(3) Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP - Aspects positifs de l'enseignement d'ÉP/l'entraînement : représentativité

+ 69(3) et 96(4) : 0.810(3) Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP - Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : promotion de l'AP

+ 69(3) et 113(5) : 0.671(3) Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP - Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : déclin des aptitudes physiques

+ 69(3) et 117(3) : 1.000(3) Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP - Facteur de changement de carrière : Déception

+ 88(5) et 113(5) : 0.633(4) représentativité - Facteur de changement de carrière :

Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : déclin des aptitudes physiques

+ 96(4) et 113(5) : 0.828(4) Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement: promotion de l'AP - Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : déclin des aptitudes

physiques

Les personnes ressentant une certaine inquiétude par rapport au vieillissement dans leur profession d'é.p. sont, de façon co-occurrence, attachées en fait à promouvoir l'AP dans le cadre du cours d'ÉP. De plus, elles semblent également apprécier cette matière pour le défi de représentativité devant les élèves que la fonction incite à relever (NS). Ce noyau de personnes notifie, en outre, que c'est une certaine déception du métier qui l'a fait se mouvoir vers une autre profession. Le groupe de sujets soucieux de leur représentativité

(NS), ainsi que celui qui s'applique à faire la promotion de l'AP, constitués en grande part par ce noyau d'individus, ont finalement quitté l'ÉP dans le but d'éviter d'assister au déclin de leurs aptitudes physiques avec l'âge.

Pour les enseignants passionnés par leur matière, l'ÉP, et par la promotion de l'AP, il pourrait finalement apparaître comme compréhensible le fait de s'inquiéter (parfois par anticipation) de leur propre vieillissement, car l'essentiel pour eux serait d'être un témoin, un relais entre la matière à transmettre et les élèves. Or, certains sujets pourraient se refuser à ne plus pouvoir accomplir leur tâche efficacement, synonyme éventuellement pour eux d'échec professionnel (voire personnel) pouvant inciter à un départ. Ces craintes formulées sont sans doute à l'origine d'un changement de carrière visant à éluder l'impact négatif du déclin des aptitudes physiques.

- 71(8) et 95(6) : 0.671(6) Bon état de santé physique en fin de carrière - Pratique personnelle de l'AP

Une bonne santé physique en fin de carrière d'é.p. apparaît concomitante avec le rapport d'une pratique corporelle personnelle. L'effet bénéfique d'une AP de façon personnelle semblerait être un des éléments favorisant un bilan de santé physique positif en fin de carrière.

- 73(6) et 78(6) : 0.633(5) Bon état de santé psychologique en fin de carrière - Bonnes relations avec le public : les parents d'élèves/de sportifs

Un équilibre psychique satisfaisant à la fin de la carrière est présent de façon simultanée avec l'entretien de bonnes relations avec les parents d'élèves. Il y aurait donc de bonnes raisons de penser que des rapports cordiaux avec les parents peuvent jouer un rôle, de près ou de loin, dans le maintien d'un bon état de santé psychique en fin de carrière.

- 79(2) et 80(2) : 1.000(2) Bonnes relations avec l'entourage professionnel : les collègues d'ÉP/d'entraînement : dynamisme – échanges

A propos des relations positives avec les collègues en ÉP, on pourrait souligner le niveau de co-occurrence rencontré entre l'évocation d'un certain dynamisme professionnel et l'existence d'échanges inter-individuels. Quelques sujets sembleraient avoir joui d'un bon climat socio-professionnel, puisqu'ils mentionnent l'existence du dynamisme de leurs collègues dans leur département d'ÉP, fait favorable à l'établissement d'échanges constructifs.

- 97(4) et 100(6) : 0.690(4) Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : promotion de la santé - mission éducative

Une co-occurrence semble ressortir entre la volonté de promouvoir la santé chez les élèves et le fait de se sentir investi d'une mission d'enseignement. En effet, ces dernières années, l'accent a surtout été mis sur l'éducation à la santé, suite aux recommandations

ministérielles. Les é.p. ont alors pu faire valoir dans sa pleine mesure leur rôle éducatif concernant la prévention de la santé chez les jeunes.

- 113(5) et 114(3) : 0.671(3) Facteur de changement de carrière : Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : déclin des aptitudes physiques - répétition

Envisagé comme facteur de changement de carrière, le fait de vouloir éviter le vieillissement dans la position d'é.p. semble concerner aussi bien l'usure du corps (déclin des aptitudes physiques) que la lassitude psychologique (répétition), ces deux aspects étant cités assez souvent de manière co-occurrence (NS).

- 114(3) et 120(2) : 0.770(2) Facteur de changement de carrière : Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : répétition - Facteur de changement de carrière : Défi professionnel : changement de carrière
+ 120(2) et 123(4) : 0.624(2) Facteur de changement de carrière : Défi professionnel : changement de carrière - Facteur de changement de carrière : Mission éducative ; développement de l'ÉP

Tous appréhendés en tant que facteurs de réorientation professionnelle, le défi de changer de carrière professionnelle est en co-occurrence à la fois avec la volonté d'éviter la répétition en ÉP et avec le désir de remplir une mission éducative (parfois en participant au développement de l'ÉP) (NS). Ainsi, changer de carrière pourrait être une alternative permettant aussi bien de rompre la monotonie de l'enseignement en ÉP que de se lancer vers d'autres défis dans le vaste milieu de l'éducation.

Sujets ayant muté verticalement (n =11), seuil de 7% ($\varphi \geq 1,812/\sqrt{11} = 0,550$)

| | |
|--|---|
| 1: 6(6) et 15(3) : 0.559(3) M | 48: 59(2) et 109(3) : 0.770(2) M |
| 2: 6(6) et 68(3) : 0.559(3) M | 49: 59(2) et 123(4) : 0.624(2) M |
| 3: 6(6) et 74(8) : 0.671(6) M | 50: 60(3) et 103(6) : 0.559(3) M |
| 4: 6(6) et 85(3) : 0.559(3) M | 51: 68(3) et 83(2) : 0.770(2) M |
| 5: 6(6) et 102(3) : 0.559(3) M | 52: 69(2) et 113(2) : 1.000(2) M |
| 6: 6(6) et 104(3) : 0.559(3) M | 53: 70(10) et 72(9) : 0.671(9) M |
| 7: 6(6) et 108(3) : 0.559(3) M | 54: 70(10) et 98(9) : 0.671(9) M |
| 8: 7(9) et 70(10) : 0.671(9) M | 55: 70(10) et 121(9) : 0.671(9) M |
| 9: 7(9) et 96(10) : 0.671(9) M | 56: 71(8) et 78(5) : 0.559(5) M |
| 10: 11(3) et 93(6) : 0.559(3) M | 57: 72(9) et 74(8) : 0.770(8) M |
| 11: 13(4) et 107(2) : 0.624(2) M | 58: 73(4) et 97(7) : 0.571(4) M |
| 12: 14(3) et 23(2) : 0.770(2) M | 59: 73(4) et 123(4) : 0.607(3) M |
| 13: 14(3) et 54(2) : 0.770(2) M | 60: 74(8) et 100(6) : 0.671(6) M |
| 14: 14(3) et 111(2) : 0.770(2) M | 61: 76(8) et 78(5) : 0.559(5) M |
| 15: 15(3) et 31(2) : 0.770(2) M | 62: 76(8) et 98(9) : 0.770(8) M |
| 16: 15(3) et 44(2) : 0.770(2) M | 63: 76(8) et 110(5) : 0.559(5) M |
| 17: 15(3) et 100(6) : 0.559(3) M | 64: 77(2) et 90(3) : 0.770(2) M |
| 18: 15(3) et 116(2) : 0.770(2) M | 65: 77(2) et 104(3) : 0.770(2) M |
| 19: 21(2) et 24(3) : 0.770(2) M | 66: 78(5) et 82(3) : 0.671(3) M |
| 20: 21(2) et 84(4) : 0.624(2) M | 67: 78(5) et 109(3) : 0.671(3) M |
| 21: 21(2) et 115(3) : 0.770(2) M | 68: 80(3) et 107(2) : 0.770(2) M |
| 22: 22(2) et 40(3) : 0.770(2) M | 69: 81(2) et 82(3) : 0.770(2) M |
| 23: 22(2) et 115(3) : 0.770(2) M | 70: 81(2) et 84(4) : 0.624(2) M |
| 24: 24(3) et 44(2) : 0.770(2) M | 71: 82(3) et 84(4) : 0.810(3) M |
| 25: 24(3) et 56(6) : 0.559(3) M | 72: 83(2) et 85(3) : 0.770(2) M |
| 26: 28(2) et 46(2) : 1.000(2) M | 73: 83(2) et 91(3) : 0.770(2) M |
| 27: 28(2) et 53(2) : 1.000(2) M | 74: 87(3) et 101(3) : 1.000(3) M |
| 28: 28(2) et 73(4) : 0.624(2) M | 75: 87(3) et 111(2) : 0.770(2) M |
| 29: 28(2) et 123(4) : 0.624(2) M | 76: 92(3) et 103(6) : 0.559(3) M |
| 30: 30(3) et 56(6) : 0.559(3) M | 77: 94(7) et 95(7) : 0.607(6) M |
| 31: 31(2) et 84(4) : 0.624(2) M | 78: 97(7) et 110(5) : 0.690(5) M |
| 32: 34(6) et 80(3) : 0.559(3) M | 79: 97(7) et 121(9) : 0.624(7) M |
| 33: 40(3) et 56(6) : 0.559(3) M | 80: 98(9) et 112(8) : 0.770(8) M |
| 34: 40(3) et 93(6) : 0.559(3) M | 81: 99(2) et 118(2) : 1.000(2) M |
| 35: 44(2) et 68(3) : 0.770(2) M | 82: 100(6) et 104(3) : 0.559(3) M |
| 36: 44(2) et 104(3) : 0.770(2) M | 83: 100(6) et 109(3) : 0.559(3) M |
| 37: 46(2) et 53(2) : 1.000(2) M | 84: 101(3) et 111(2) : 0.770(2) M |
| 38: 46(2) et 73(4) : 0.624(2) M | 85: 102(3) et 108(3) : 1.000(3) M |
| 39: 46(2) et 123(4) : 0.624(2) M | 86: 102(3) et 110(5) : 0.671(3) M |
| 40: 49(5) et 60(3) : 0.671(3) M | 87: 103(6) et 123(4) : 0.690(4) M |
| 41: 53(2) et 73(4) : 0.624(2) M | 88: 105(2) et 120(2) : 1.000(2) M |
| 42: 53(2) et 123(4) : 0.624(2) M | 89: 108(3) et 110(5) : 0.671(3) M |
| 43: 54(2) et 73(4) : 0.624(2) M | 90: 109(3) et 116(2) : 0.770(2) M |
| 44: 54(2) et 123(4) : 0.624(2) M | 91: 110(5) et 112(8) : 0.559(5) M |
| 45: 56(6) et 115(3) : 0.559(3) M | 92: 110(5) et 115(3) : 0.671(3) M |
| 46: 59(2) et 82(3) : 0.770(2) M | 93: 112(8) et 121(9) : 0.770(8) M |
| 47: 59(2) et 84(4) : 0.624(2) M | |

- 14(3) et 54(2) : 0.770(2) Conditions difficiles de travail : horaire - Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école/ du centre sportif : manque de soutien administratif
+ 14(3) et 23(2) : 0.770(2) horaire - Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général

Un horaire de travail difficile à négocier se voit concomitant à la fois avec la remarque de l'aspect difficile en général de la tâche d'é.p. et avec le manque de soutien administratif provenant de la direction d'école (NS). Il semblerait par conséquent que l'emploi du temps chargé et/ou mal organisé des é.p. soit le corollaire d'un manque de support de la part de la direction et que ceci participe en fin de compte à la perception du caractère pénible de leur tâche d'enseignement.

- 15(3) et 31(2) : 0.770(2) Conditions difficiles de travail : temps limité d'enseignement ; manque de suivi des élèves - Problèmes pédagogiques/ d'entraînement : évaluation

Le peu de temps que l'é.p. est capable d'accorder à chaque groupe d'élèves apparaît de manière co-occurrence avec la problématique posée par l'évaluation en ÉP. Il se pourrait que ce rapport nourrisse l'idée de la complexité de la fonction de l'é.p., lequel doit faire face inexorablement à l'évaluation des habiletés motrices acquises par l'élève en dépit d'une relation pédagogique superficielle.

- 22(2) et 115(3) : 0.770(2) Conditions difficiles de travail : participation - Facteur de changement de carrière : Problèmes de santé

Le problème occupationnel posé par la participation active de l'é.p. se trouve être en concomitance avec la réorientation de carrière pour raisons de santé. Vraisemblablement, l'accumulation des années d'enseignement, impliquant démonstrations et jeux avec les élèves, aurait un effet d'attrition non négligeable, du moins dans ce groupe.

- 49(5) et 60(3) : 0.671(3) Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : les autres collègues de l'école : dévalorisation de l'é.p./ÉP - Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP/ l'entraînement : problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes

Le manque de détails dont fait preuve le gouvernement concernant le curriculum d'ÉP apparaît en simultanéité avec le rapport de problèmes relationnels avec les collègues de l'établissement, notamment la dévalorisation de l'ÉP.

Le manque de précisions apportées par les instances ministérielles au sujet de l'essence de l'ÉP et de son rôle pédagogique peut finir par jouer en la défaveur des é.p.. Effectivement, devant la difficulté des autorités à définir les enjeux éducatifs et le statut académique de l'ÉP, les collègues des autres matières auraient tendance à être avares de reconnaissance envers l'ÉP.

- 53(2) et 123(4) : 0.624(2) Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école/du centre sportif : dévalorisation de l'é.p./ÉP - Facteur de changement de carrière : Mission éducative ; développement de l'ÉP
- + 54(2) et 123(4) : 0.624(2) Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école/du centre sportif : manque de soutien administratif - Mission éducative ; développement de l'ÉP
- + 59(2) et 123(4) : 0.624(2) Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP/l'entraînement : manque de reconnaissance académique - Mission éducative ; développement de l'ÉP

La dévalorisation de l'ÉP par les directions d'école, doublée d'un manque de support administratif de leur part, sont, tout comme le manque de reconnaissance académique de la part du gouvernement, en relation de co-occurrence avec le développement de l'ÉP envisagé en tant que motif de changement de carrière.

Quelques anciens é.p., probablement frustrés de leur passage dans l'enseignement où ils s'y sont vus marginalisés et dévalorisés, tant des autorités locales que gouvernementales, ont sans doute choisi de changer de carrière par procédé de mutation verticale, afin de pouvoir influencer positivement sur le développement de l'ÉP.

- 56(6) et 115(3) : 0.559(3) Problèmes de santé physique en fin de carrière - Facteur de changement de carrière : Problèmes de santé

Des problèmes de santé en tant que raison de départ, entre autres facteurs, sont en co-occurrence avec l'évocation de problèmes de santé physique en fin de carrière (pour seulement 3 sujets sur 6). L'existence de problèmes de santé physique pourrait dès lors constituer chez ces é.p. un motif évident de changement de carrière.

- 69(2) et 113(2) : 1.000(2) Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP - Facteur de réorientation professionnelle : Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : déclin des aptitudes physiques

L'inquiétude ressentie devant le vieillissement en tant qu'é.p. se voit citée simultanément avec la volonté d'éviter le déclin des aptitudes physiques, appréhendée comme facteur de réorientation professionnelle. Il n'est pas surprenant de constater finalement cette co-occurrence. Les craintes formulées quant au vieillissement dans la profession d'é.p. pourraient alors s'être ensuivies de façon plus ou moins directe d'un changement de carrière motivé, entre autres, par le souci d'être épargné par ou de minimiser un tant soit peu l'altération du corps avec l'âge.

- 74(8) et 100(6) : 0.671(6) Bonnes relations avec le public : les élèves/les sportifs : bon contact - Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : mission éducative

Pour ces personnes du groupe ayant suivi un processus de mutation verticale, il y a des co-occurrences entre le fait d'avoir un bon contact avec les élèves et celui d'aimer enseigner. Dès lors, ces personnes auraient véritablement pour vocation d'être des

éducateurs auprès des jeunes, du fait, apparemment, de cette appréciation mutuelle entre enseignants et apprenants.

- 76(8) et 98(9) : 0.770(8) Bonnes relations avec le public : les élèves/ les sportifs : motivation pour l'ÉP - Intérêt personnel pour l'ÉP/ l'entraînement : promotion de l'ÉP ; implication en ÉP
- + 76(8) et 110(5) : 0.559(5) motivation pour l'ÉP - Bienfaits de l'ÉP dans le milieu scolaire
- + 97(7) et 110(5) : 0.690(5) Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : promotion de la santé - Bienfaits de l'ÉP dans le milieu scolaire

On retrouve de façon simultanée dans leur discours le fait que ces personnes s'impliquaient personnellement en ÉP et l'annonce que les élèves étaient motivés par l'ÉP. Par ailleurs, on remarque la co-occurrence entre la motivation des élèves en ÉP et le caractère bénéfique de l'ÉP en milieu scolaire. Enfin, le fait de promouvoir la santé chez les élèves est en co-occurrence avec l'apport de bienfaits dans le milieu scolaire par l'ÉP.

En raison de leur passion pour l'ÉP, ces anciens é.p., qui étaient alors engagés au profit du développement et du rayonnement de leur matière, parvenaient peut-être à atteindre et à stimuler leurs élèves en leur communiquant cet enthousiasme ; ceux-ci se montraient alors très motivés pour participer aux cours et aux activités sportives parascolaires. De ce fait, cet engouement pour l'ÉP peut avoir contribué à la bonne marche de l'école et à l'installation d'une ambiance agréable au sein-même de l'établissement. En outre, il se peut que l'instauration d'une démarche éducative de prévention de la santé auprès des jeunes ait dans une certaine mesure des répercussions positives sur l'ensemble de l'école.

- 94(7) et 95(7) : 0.607(6) Bienfaits personnels de l'AP - Pratique personnelle de l'AP

La pratique personnelle de l'exercice chez ces anciens é.p. se trouve être concomitante avec le rapport de bienfaits personnels procurés par l'AP. Dans ce groupe de sujets, on s'adonnerait ainsi en majorité à une pratique physique personnelle, à quoi seraient associés dans une bonne proportion des bénéfices sur la santé.

- 98(9) et 112(8) : 0.770(8) Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : promotion de l'ÉP ; implication en ÉP - Qualités développées par les éducateurs physiques et requises pour l'occupation de postes de direction
- + 110(5) et 112(8) : 0.559(5) Bienfaits de l'ÉP dans le milieu scolaire - Qualités ...
- + 112(8) et 121(9) : 0.770(8) Défi professionnel : poste de direction - Qualités ...

Des liens de co-occurrence unissent le développement chez l'é.p. de qualités professionnelles favorables par rapport à l'occupation d'un poste à responsabilités non seulement à l'engagement pour l'ÉP de ces enseignants, mais encore à l'obtention de bienfaits au sein du milieu scolaire grâce à l'ÉP, ainsi qu'au défi professionnel d'occuper un poste de direction (facteur de changement de carrière).

Ces personnes, dotées d'un certain charisme et d'une passion exprimée tant envers l'ÉP que l'éducation, ont vraisemblablement su acquérir peu à peu (ou possédaient déjà) des qualités de leader. Cet atout irait de paire avec une implication personnelle notable en ÉP, et leur aurait permis d'apporter grâce à l'ÉP moult bienfaits dans l'école. Finalement, prenant conscience de leurs qualités de meneur, il n'y aurait qu'un pas à franchir pour eux afin de se tourner vers un poste de directeur.

- 101(3) et 111(2) : 0.770(2) Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : implication administrative - Développement de programmes politiques en faveur de l'ÉP/l'entraînement

Les é.p. sensibles à la mise en place de projets politiques vis-à-vis de l'ÉP sont également impliqués d'un point de vue administratif dans le développement de leur matière (NS), ce qui pourrait révéler leur authentique sensibilisation par rapport à tout ce qui a trait à l'ÉP au niveau institutionnel.

- 108(3) et 110(5) : 0.671(3) Valeurs éducatives de l'ÉP/du sport chez les élèves/les sportifs : comportement et personnalité - Bienfaits de l'ÉP dans le milieu scolaire

Un certain niveau de co-occurrence relie la reconnaissance par les é.p. de l'action positive de leur enseignement sur le développement personnel de l'élève aux bienfaits de l'ÉP dans le milieu scolaire. Il y aurait donc fort à parier que l'ÉP puisse jouer un rôle bénéfique dans le milieu scolaire en vertu d'un effet éducatif notable qui s'exercerait chez le jeune.

**Sujets ayant suivi un processus de mutation horizontale ou verticale (n =22), seuil
de 1% ($\varphi \geq 2,576/\sqrt{22} = 0,549$)**

| | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| 1: 7(15) et 96(14) : 0.701(13) | 28: 56(11) et 94(14) : 0.567(10) |
| 2: 8(3) et 117(3) : 0.614(2) | 29: 56(11) et 115(6) : 0.612(6) M |
| 3: 9(2) et 14(5) : 0.583(2) M | 30: 57(2) et 105(5) : 0.583(2) M |
| 4: 13(7) et 79(3) : 0.582(3) M | 31: 60(5) et 106(4) : 0.588(3) |
| 5: 13(7) et 80(5) : 0.561(4) | 32: 61(2) et 120(4) : 0.671(2) M |
| 6: 14(5) et 54(3) : 0.733(3) M | 33: 69(5) et 113(7) : 0.794(5) M |
| 7: 14(5) et 61(2) : 0.583(2) M | 34: 69(5) et 117(3) : 0.733(3) M |
| 8: 14(5) et 86(2) : 0.583(2) M | 35: 70(20) et 72(18) : 0.671(18) M |
| 9: 14(5) et 111(2) : 0.583(2) M | 36: 71(16) et 73(10) : 0.559(10) M |
| 10: 16(5) et 118(6) : 0.642(4) | 37: 74(17) et 100(12) : 0.594(12) M |
| 11: 19(6) et 20(5) : 0.642(4) | 38: 78(11) et 82(6) : 0.612(6) M |
| 12: 19(6) et 105(5) : 0.642(4) | 39: 79(3) et 80(5) : 0.733(3) M |
| 13: 22(3) et 115(6) : 0.649(3) M | 40: 80(5) et 86(2) : 0.583(2) M |
| 14: 28(2) et 46(2) : 1.000(2) M | 41: 80(5) et 107(2) : 0.583(2) M |
| 15: 28(2) et 53(3) : 0.796(2) M | 42: 82(6) et 84(7) : 0.677(5) |
| 16: 30(4) et 85(5) : 0.588(3) | 43: 83(7) et 85(5) : 0.561(4) |
| 17: 30(4) et 86(2) : 0.671(2) M | 44: 85(5) et 89(2) : 0.583(2) M |
| 18: 31(2) et 110(5) : 0.583(2) M | 45: 88(6) et 117(3) : 0.649(3) M |
| 19: 35(6) et 117(3) : 0.649(3) M | 46: 99(3) et 118(6) : 0.649(3) M |
| 20: 39(3) et 53(3) : 0.614(2) | 47: 101(3) et 111(2) : 0.796(2) M |
| 21: 39(3) et 54(3) : 0.614(2) | 48: 103(7) et 121(9) : 0.623(6) |
| 22: 39(3) et 92(7) : 0.582(3) M | 49: 105(5) et 106(4) : 0.588(3) |
| 23: 40(7) et 47(3) : 0.582(3) M | 50: 110(5) et 112(9) : 0.652(5) M |
| 24: 46(2) et 53(3) : 0.796(2) M | 51: 110(5) et 121(9) : 0.652(5) M |
| 25: 50(2) et 79(3) : 0.796(2) M | 52: 112(9) et 121(9) : 0.812(8) |
| 26: 50(2) et 80(5) : 0.583(2) M | 53: 113(7) et 117(3) : 0.582(3) M |
| 27: 53(3) et 54(3) : 0.614(2) | 54: 114(4) et 122(2) : 0.671(2) M |

Groupe de sujets retraités (n=10), seuil de 6% ($\varphi \geq 1,881/\sqrt{10} = 0,600$)

- | | |
|---|--|
| 1: 6(5) et 49(4) : 0.816(4) M | 51: 53(4) et 81(2) : 0.612(2) M |
| 2: 7(7) et 102(8) : 0.764(7) M | 52: 53(4) et 82(5) : 0.816(4) M |
| 3: 11(8) et 13(8) : 1.000(8) M | 53: 53(4) et 89(2) : 0.612(2) M |
| 4: 11(8) et 70(9) : 0.667(8) M | 54: 53(4) et 91(2) : 0.612(2) M |
| 5: 13(8) et 70(9) : 0.667(8) M | 55: 53(4) et 104(2) : 0.612(2) M |
| 6: 14(4) et 42(2) : 0.612(2) M | 56: 54(4) et 56(6) : 0.667(4) M |
| 7: 14(4) et 45(2) : 0.612(2) M | 57: 54(4) et 80(2) : 0.612(2) M |
| 8: 14(4) et 53(4) : 1.000(4) M | 58: 58(3) et 118(4) : 0.802(3) M |
| 9: 14(4) et 78(2) : 0.612(2) M | 59: 58(3) et 124(2) : 0.764(2) M |
| 10: 14(4) et 81(2) : 0.612(2) M | 60: 59(3) et 82(5) : 0.655(3) M |
| 11: 14(4) et 82(5) : 0.816(4) M | 61: 59(3) et 83(5) : 0.655(3) M |
| 12: 14(4) et 89(2) : 0.612(2) M | 62: 59(3) et 94(2) : 0.764(2) M |
| 13: 14(4) et 91(2) : 0.612(2) M | 63: 60(3) et 68(2) : 0.764(2) M |
| 14: 14(4) et 104(2) : 0.612(2) M | 64: 60(3) et 112(2) : 0.764(2) M |
| 15: 15(2) et 16(3) : 0.764(2) M | 65: 63(2) et 65(3) : 0.764(2) M |
| 16: 15(2) et 21(3) : 0.764(2) M | 66: 63(2) et 67(3) : 0.764(2) M |
| 17: 15(2) et 90(2) : 1.000(2) M | 67: 63(2) et 97(3) : 0.764(2) M |
| 18: 15(2) et 109(4) : 0.612(2) M | 68: 63(2) et 101(4) : 0.612(2) M |
| 19: 16(3) et 90(2) : 0.764(2) M | 69: 63(2) et 103(2) : 1.000(2) M |
| 20: 16(3) et 98(5) : 0.655(3) M | 70: 63(2) et 109(4) : 0.612(2) M |
| 21: 21(3) et 69(2) : 0.764(2) M | 71: 65(3) et 83(5) : 0.655(3) M |
| 22: 21(3) et 85(2) : 0.764(2) M | 72: 65(3) et 97(3) : 1.000(3) M |
| 23: 21(3) et 89(2) : 0.764(2) M | 73: 65(3) et 103(2) : 0.764(2) M |
| 24: 21(3) et 90(2) : 0.764(2) M | 74: 65(3) et 106(2) : 0.764(2) M |
| 25: 21(3) et 93(5) : 0.655(3) M | 75: 65(3) et 109(4) : 0.802(3) M |
| 26: 21(3) et 98(5) : 0.655(3) M | 76: 67(3) et 68(2) : 0.764(2) M |
| 27: 23(7) et 102(8) : 0.764(7) M | 77: 67(3) et 103(2) : 0.764(2) M |
| 28: 24(2) et 60(3) : 0.764(2) M | 78: 67(3) et 112(2) : 0.764(2) M |
| 29: 32(4) et 35(6) : 0.667(4) M | 79: 68(2) et 112(2) : 1.000(2) M |
| 30: 32(4) et 56(6) : 0.667(4) M | 80: 69(2) et 85(2) : 1.000(2) M |
| 31: 32(4) et 88(3) : 0.802(3) M | 81: 75(2) et 109(4) : 0.612(2) M |
| 32: 32(4) et 106(2) : 0.612(2) M | 82: 78(2) et 81(2) : 1.000(2) M |
| 33: 34(5) et 59(3) : 0.655(3) M | 83: 78(2) et 91(2) : 1.000(2) M |
| 34: 34(5) et 95(6) : 0.816(5) M | 84: 78(2) et 104(2) : 1.000(2) M |
| 35: 34(5) et 96(6) : 0.816(5) M | 85: 81(2) et 91(2) : 1.000(2) M |
| 36: 35(6) et 101(4) : 0.667(4) M | 86: 81(2) et 104(2) : 1.000(2) M |
| 37: 42(2) et 53(4) : 0.612(2) M | 87: 83(5) et 88(3) : 0.655(3) M |
| 38: 42(2) et 78(2) : 1.000(2) M | 88: 83(5) et 97(3) : 0.655(3) M |
| 39: 42(2) et 81(2) : 1.000(2) M | 89: 84(3) et 87(2) : 0.764(2) M |
| 40: 42(2) et 91(2) : 1.000(2) M | 90: 87(2) et 120(3) : 0.764(2) M |
| 41: 42(2) et 104(2) : 1.000(2) M | 91: 88(3) et 106(2) : 0.764(2) M |
| 42: 45(2) et 53(4) : 0.612(2) M | 92: 88(3) et 108(4) : 0.802(3) M |
| 43: 45(2) et 54(4) : 0.612(2) M | 93: 89(2) et 118(4) : 0.612(2) M |
| 44: 49(4) et 63(2) : 0.612(2) M | 94: 90(2) et 109(4) : 0.612(2) M |
| 45: 49(4) et 69(2) : 0.612(2) M | 95: 91(2) et 104(2) : 1.000(2) M |
| 46: 49(4) et 85(2) : 0.612(2) M | 96: 94(2) et 101(4) : 0.612(2) M |
| 47: 49(4) et 98(5) : 0.816(4) M | 97: 95(6) et 96(6) : 1.000(6) M |
| 48: 49(4) et 103(2) : 0.612(2) M | 98: 95(6) et 109(4) : 0.667(4) M |
| 49: 49(4) et 124(2) : 0.612(2) M | 99: 96(6) et 109(4) : 0.667(4) M |
| 50: 53(4) et 78(2) : 0.612(2) M | 100: 97(3) et 103(2) : 0.764(2) M |

101: 97(3) et 106(2) : 0.764(2) M
 102: 97(3) et 109(4) : 0.802(3) M
 103: 101(4) et 103(2) : 0.612(2) M
 104: 103(2) et 109(4) : 0.612(2) M

105: 106(2) et 108(4) : 0.612(2) M
 106: 106(2) et 109(4) : 0.612(2) M
107: 118(4) et 124(2) : 0.612(2) M

- 11(8) et 13(8) : 1.000(8) Conditions difficiles de travail : bruit - manque de moyens matériels, de budget ; environnement de travail inadapté

Le bruit et le manque de moyens matériels sont deux problèmes occupationnels cités simultanément chez la plupart des personnes de ce groupe. Bien que ces deux aspects concomitants aient pu faire partie du cadre professionnel quotidien de ces é.p. de façon totalement indépendante l'un de l'autre, bien souvent, on s'aperçoit en réalité que l'intensité du bruit résulte d'un environnement de travail mal adapté au niveau sonore (salle de sport exigüe, gymnase non équipé d'isolation murale contre le bruit).

- 14(4) et 53(4) : 1.000(4) horaire - Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école / du centre sportif : dévalorisation de l'é.p./ÉP

Un horaire de travail fatigant est ici co-occurent avec un manque de reconnaissance de l'ÉP de la part de la direction d'école. Parfois, il arrive que l'ÉP se trouve marginalisée par la direction d'établissement, se voyant catégorisée de matière de second ordre (voire gênante ou parasite), d'où l'attribution d'un emploi du temps peu pratique.

- 15(2) et 16(3) : 0.764(2) temps limité d'enseignement ; manque de suivi des élèves - nombre important d'élèves/de groupes
 + 15(2) et 21(3) : 0.764(2) temps limité d'enseignement ; manque de suivi des élèves – organisation ; tâches administratives

Le temps limité d'enseignement en ÉP avec chaque classe est un problème concomitant avec, d'une part, le nombre important d'élèves à gérer au total (NS), et d'autre part, avec l'émergence de difficultés organisationnelles ou de tâches administratives lourdes (NS).

A vrai dire, du fait d'un volume hebdomadaire d'ÉP pour chaque classe assez réduit, l'é.p. doit donner un nombre proportionnellement inverse de cours à ses groupes pour pouvoir accomplir totalement son service. De plus, il se pourrait que le temps limité d'enseignement avec chaque groupe amène des contraintes quant à l'organisation matérielle d'un ensemble de cours (enchaînement difficile entre deux plateaux éloignés, rangement rapide d'un type de matériel puis mise en place d'une autre sorte, etc...).

- 24(2) et 60(3) : 0.764(2) Problèmes pédagogiques/d'entraînement : difficulté à atteindre les objectifs - Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP/l'entraînement : problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes
 Des objectifs pédagogiques en ÉP difficiles à atteindre apparaissent en concomitance avec des insuffisances au niveau didactique ou des modifications de programme. Un

manque de soutien du gouvernement envers l'ÉP, reflété à travers un volume horaire trop réduit, un curriculum peu clair (voire contradictoire en certains points) et subissant de perpétuels changements, rend la tâche d'é.p. compliquée au niveau de la satisfaction des objectifs pédagogiques.

- 32(4) et 35(6) : 0.667(4) Problèmes pédagogiques/d'entraînement : en général - Problèmes relationnels avec le public : les élèves : indiscipline

Le caractère complexe en général de l'ÉP d'un point de vue pédagogique est cité de manière co-occurrence avec le problème majeur de l'indiscipline scolaire. Par conséquent, l'é.p. doit faire face à une matière complexe à enseigner en même temps qu'il a affaire à un public dont certains éléments sont parfois très dissipés. Ces deux aspects s'avèreraient alors être intimement liés:

- en un sens, un contenu de cours complexe à enseigner peut désintéresser certains élèves, qui vont alors commencer à chahuter; en outre, ajoutons que ce contenu peut mobiliser une grande part de l'attention de l'é.p. sur les apprentissages à transmettre, d'où une moindre focalisation sur le maintien de la discipline;
- de l'autre, une propension à l'inattention en classe chez certains élèves complexifie hautement la tâche de l'é.p., puisque le temps d'enseignement efficace s'amointrit et les élèves ne sont plus assez concentrés pour acquérir des habiletés.

- 58(3) et 118(4) : 0.802(3) Problèmes de santé psychologique en fin de carrière - Facteur de départ à la retraite : Conditions d'emploi difficiles
+ 58(3) et 124(2) : 0.764(2) Problèmes de santé psychologique en fin de carrière - Facteur de départ à la retraite : Offre du gouvernement pour la pré-retraite ; Salaire
+ 118(4) et 124(2) : 0.612(2) Facteurs de départ à la retraite : Conditions d'emploi difficiles - Offre du gouvernement pour la pré-retraite ; Salaire

En tant que facteurs de départ anticipé à la retraite, les conditions de travail difficiles sont citées simultanément avec l'offre gouvernementale (assurant un salaire intéressant après un nombre d'années minimum d'enseignement), ces deux aspects se voyant à leur tour co-occurents avec la survenue de problèmes de santé psychologique vers la fin de carrière.

La volonté de cesser son activité professionnelle à cause de conditions de travail pénibles peut se voir concrétisée grâce à l'offre du gouvernement proposée aux personnes ayant cotisé suffisamment d'années. Ce départ à la retraite peut être aussi motivé par un état de santé morale fragile aux alentours de la cinquantaine, lui-même possiblement provoqué par de rudes conditions de travail.

- 63(2) et 65(3) : 0.764(2) Influence de problèmes de société divers : sédentarisation - jeunes en mauvaise santé
+ 63(2) et 97(3) : 0.764(2) sédentarisation - Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : promotion de la santé
+ 65(3) et 97(3) : 1.000(3) jeunes en mauvaise santé - Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement: promotion de la santé

Evoqués dans un premier temps de manière simultanée (NS), la mauvaise santé de la jeunesse actuelle et le phénomène de la sédentarisation se voient, à leur tour, respectivement reliés de façon co-occurrence avec l'effort de certains é.p. pour promouvoir la santé. Il semblerait en effet de nos jours que certaines sociétés occidentales connaissent le problème de la sédentarité, un sujet préoccupant qui n'épargnerait pas les jeunes, victimes alors comme d'autres catégories d'âge d'une inéluctable dégradation de leur santé. Il ne serait alors pas étonnant que la promotion de la santé effectuée en ÉP ait pour but de lutter contre ces deux phénomènes croissants.

- 95(6) et 96(6) : 1.000(6) Pratique personnelle de l'AP - Intérêt personnel pour l'ÉP/ l'entraînement : promotion de l'AP

Le fait d'être physiquement actif est rapporté en bonne proportion de manière concomitante avec celui de promouvoir l'AP chez les jeunes. Il est vraisemblable que ces individus, passionnés de l'exercice corporel en général, mettent en pratique personnellement ce qu'ils ont à cœur d'enseigner en ÉP.

Sujets encore actifs comme é.p. (n =10), seuil de 1% ($\varphi \geq 1,881/\sqrt{10} = 0,600$)

- | | |
|---|--|
| 1: 6(6) et 11(8) : 0.612(6) M | 50: 49(8) et 56(9) : 0.667(8) M |
| 2: 6(6) et 87(4) : 0.667(4) M | 51: 49(8) et 58(6) : 0.612(6) M |
| 3: 8(2) et 73(4) : 0.612(2) M | 52: 49(8) et 108(6) : 0.612(6) M |
| 4: 8(2) et 101(2) : 1.000(2) M | 53: 51(3) et 77(2) : 0.764(2) M |
| 5: 9(2) et 34(4) : 0.612(2) M | 54: 51(3) et 109(5) : 0.655(3) M |
| 6: 9(2) et 73(4) : 0.612(2) M | 55: 53(7) et 97(5) : 0.655(5) M |
| 7: 9(2) et 90(4) : 0.612(2) M | 56: 54(4) et 115(2) : 0.612(2) M |
| 8: 9(2) et 103(4) : 0.612(2) M | 57: 55(2) et 106(3) : 0.764(2) M |
| 9: 9(2) et 104(4) : 0.612(2) M | 58: 58(6) et 96(7) : 0.802(6) M |
| 10: 11(8) et 72(9) : 0.667(8) M | 59: 58(6) et 118(8) : 0.612(6) M |
| 11: 12(3) et 24(2) : 0.764(2) M | 60: 59(5) et 60(3) : 0.655(3) M |
| 12: 13(4) et 20(2) : 0.612(2) M | 61: 59(5) et 123(3) : 0.655(3) M |
| 13: 13(4) et 24(2) : 0.612(2) M | 62: 60(3) et 87(4) : 0.802(3) M |
| 14: 13(4) et 27(2) : 0.612(2) M | 63: 60(3) et 93(5) : 0.655(3) M |
| 15: 13(4) et 32(2) : 0.612(2) M | 64: 61(2) et 103(4) : 0.612(2) M |
| 16: 13(4) et 64(2) : 0.612(2) M | 65: 61(2) et 104(4) : 0.612(2) M |
| 17: 13(4) et 114(2) : 0.612(2) M | 66: 63(2) et 65(3) : 0.764(2) M |
| 18: 15(8) et 23(7) : 0.764(7) M | 67: 63(2) et 88(4) : 0.612(2) M |
| 19: 16(3) et 115(2) : 0.764(2) M | 68: 63(2) et 99(3) : 0.764(2) M |
| 20: 20(2) et 51(3) : 0.764(2) M | 69: 64(2) et 114(2) : 1.000(2) M |
| 21: 20(2) et 54(4) : 0.612(2) M | 70: 65(3) et 69(2) : 0.764(2) M |
| 22: 21(5) et 35(7) : 0.655(5) M | 71: 65(3) et 88(4) : 0.802(3) M |
| 23: 21(5) et 51(3) : 0.655(3) M | 72: 65(3) et 94(2) : 0.764(2) M |
| 24: 22(3) et 82(2) : 0.764(2) M | 73: 69(2) et 80(3) : 0.764(2) M |
| 25: 23(7) et 109(5) : 0.655(5) M | 74: 69(2) et 84(3) : 0.764(2) M |
| 26: 24(2) et 99(3) : 0.764(2) M | 75: 69(2) et 88(4) : 0.612(2) M |
| 27: 27(2) et 80(3) : 0.764(2) M | 76: 69(2) et 94(2) : 1.000(2) M |
| 28: 29(2) et 34(4) : 0.612(2) M | 77: 70(8) et 71(7) : 0.764(7) M |
| 29: 29(2) et 63(2) : 1.000(2) M | 78: 70(8) et 72(9) : 0.667(8) M |
| 30: 29(2) et 65(3) : 0.764(2) M | 79: 72(9) et 76(8) : 0.667(8) M |
| 31: 29(2) et 88(4) : 0.612(2) M | 80: 73(4) et 86(2) : 0.612(2) M |
| 32: 29(2) et 99(3) : 0.764(2) M | 81: 73(4) et 101(2) : 0.612(2) M |
| 33: 31(2) et 39(3) : 0.764(2) M | 82: 74(8) et 95(7) : 0.764(7) M |
| 34: 31(2) et 103(4) : 0.612(2) M | 83: 77(2) et 90(4) : 0.612(2) M |
| 35: 31(2) et 104(4) : 0.612(2) M | 84: 78(5) et 98(7) : 0.655(5) M |
| 36: 33(5) et 36(3) : 0.655(3) M | 85: 78(5) et 123(3) : 0.655(3) M |
| 37: 33(5) et 39(3) : 0.655(3) M | 86: 80(3) et 86(2) : 0.764(2) M |
| 38: 33(5) et 106(3) : 0.655(3) M | 87: 80(3) et 94(2) : 0.764(2) M |
| 39: 33(5) et 108(6) : 0.816(5) M | 88: 82(2) et 90(4) : 0.612(2) M |
| 40: 34(4) et 63(2) : 0.612(2) M | 89: 84(3) et 94(2) : 0.764(2) M |
| 41: 34(4) et 65(3) : 0.802(3) M | 90: 87(4) et 111(3) : 0.802(3) M |
| 42: 34(4) et 69(2) : 0.612(2) M | 91: 88(4) et 94(2) : 0.612(2) M |
| 43: 34(4) et 94(2) : 0.612(2) M | 92: 93(5) et 98(7) : 0.655(5) M |
| 44: 35(7) et 102(5) : 0.655(5) M | 93: 93(5) et 123(3) : 0.655(3) M |
| 45: 36(3) et 64(2) : 0.764(2) M | 94: 95(7) et 102(5) : 0.655(5) M |
| 46: 36(3) et 102(5) : 0.655(3) M | 95: 96(7) et 97(5) : 0.655(5) M |
| 47: 36(3) et 114(2) : 0.764(2) M | 96: 96(7) et 118(8) : 0.764(7) M |
| 48: 40(5) et 65(3) : 0.655(3) M | 97: 103(4) et 104(4) : 1.000(4) |
| 49: 40(5) et 84(3) : 0.655(3) M | |

13(4) et 20(2) : 0.612(2) Conditions difficiles de travail : manque de moyens matériels, de budget ; environnement de travail inadapté - port de matériel
 + 13(4) et 24(2) : 0.612(2) manque de moyens matériels, de budget ; environnement de travail inadapté - Problèmes pédagogiques/d'entraînement : difficulté à atteindre les objectifs

En tant que situation occupationnelle pénible, le manque de moyens matériels et de budget se trouve co-occurent, en premier lieu, avec le port de matériel (NS). En deuxième lieu, le fait de travailler dans un contexte matériel inadapté par rapport à la tâche est simultanément présent avec la difficulté à atteindre les objectifs pédagogiques. Ainsi, il semblerait évident qu'une pénurie de matériel mis à disposition des é.p. soit impliquée de plus ou moins près dans le problème du transport systématique de ce support pédagogique; il se pourrait qu'il faille le déplacer d'un plateau à l'autre, voire parfois d'un établissement à l'autre.

- 15(8) et 23(7) : 0.764(7) temps limité d'enseignement ; manque de suivi des élèves - Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général.

A l'idée majoritairement évoquée de la lourdeur de la tâche en ÉP se trouve co-occurent le manque de temps accordé aux élèves (NS). Il peut sembler pénible et frustrant en effet de ne pouvoir aborder que de manière superficielle l'enseignement aux élèves, sans avoir la possibilité d'approfondir correctement certains apprentissages, ni l'opportunité d'organiser un juste suivi des élèves.

- 58(6) et 118(8) : 0.612(6) Problèmes de santé psychologique en fin de carrière - Facteur (potentiel) de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles

Un état de santé psychologique plutôt fragile en fin de carrière est souvent concomitant avec l'annonce comme quoi des conditions difficiles de travail constitueraient un facteur potentiel de réorientation professionnelle. Considérant déjà, d'après l'association avec les résultats précédents, que la tâche d'é.p. est loin d'être de tout repos, nous pourrions dès lors envisager que la fatigue psychologique engendrée représente en potentialité une raison de départ de la profession pour ces é.p. encore dans le milieu.

- 29(2) et 34(4) : 0.612(2) Problèmes pédagogiques/d'entraînement : nécessité de vendre l'ÉP auprès des élèves - Problèmes relationnels avec le public : les élèves : manque de motivation
 + 29(2) et 63(2) : 1.000(2) nécessité de vendre l'ÉP auprès des élèves - Influence de problèmes de société divers : sédentarisation
 + 29(2) et 65(3) : 0.764(2) nécessité de vendre l'ÉP auprès des élèves - Influence de problèmes de société divers : jeunes en mauvaise santé
 + 29(2) et 88(4) : 0.612(2) nécessité de vendre l'ÉP auprès des élèves - Aspects positifs de l'enseignement d'ÉP/ l'entraînement : représentativité
 + 34(4) et 63(2) : 0.612(2) Problèmes pédagogiques/d'entraînement : manque de motivation - sédentarisation

- + 34(4) et 65(3) : 0.802(3) manque de motivation - jeunes en mauvaise santé
- + 63(2) et 65(3) : 0.764(2) sédentarisation - jeunes en mauvaise santé
- + 63(2) et 88(4) : 0.612(2) sédentarisation - représentativité
- + 65(3) et 88(4) : 0.802(3) jeunes en mauvaise santé - représentativité
- + 88(4) et 94(2) : 0.612(2) représentativité - Bienfaits personnels de l'AP

La nécessité pour l'é.p. de " vendre " sa matière auprès des élèves se voit assez logiquement en concomitance avec leur manque de motivation pendant le cours (NS). Ces deux aspects sont, chacun de leur côté, co-occurents avec des phénomènes sociétaux, tels que la sédentarisation ou la mauvaise santé chez les jeunes (eux aussi co-occurents (NS)). Par la même occasion, le souci des é.p. d'être représentatif de la fonction auprès des élèves est co-occurent avec l'effort fourni en vue de la légitimation de la matière (NS), tout comme il l'est respectivement avec la sédentarisation et avec le fait que les jeunes présenteraient de nos jours un bilan de santé en voie dégradation (NS). Finalement, on pourra trouver concomitants ce souci de représentativité avec l'énonciation des bienfaits personnels produits par l'AP (NS), comme si l'effet bénéfique associé à l'exercice pouvait permettre aux é.p. d'assurer une meilleure figuration devant les élèves.

- 33(5) et 36(3) : 0.655(3) Problèmes relationnels avec le public : les élèves : dévalorisation de l'é.p./ÉP - violence

La dévalorisation de l'ÉP et/ou de l'é.p. par les élèves se retrouve co-occurente avec une forme de violence entre élèves ou envers l'é.p.. L'expression d'une certaine violence (verbale ou comportementale) mettant en cause les élèves dans le cadre du cours d'ÉP pourrait résulter de leur manque de reconnaissance académique envers cette matière.

- 33(5) et 39(3) : 0.655(3) Problèmes relationnels avec le public : les élèves : dévalorisation de l'é.p./ÉP - les gens en général : dévalorisation de l'é.p./ÉP

Simultanément, on retrouve citée la dévalorisation de l'é.p./ÉP tant chez les élèves que chez les gens général (NS). On pourrait alors présumer que cette matière est bel et bien déconsidérée, au vu de certains é.p., à la fois par les principaux intéressés, les élèves, mais également par l'opinion du public en général.

- 49(8) et 58(6) : 0.612(6) Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : les autres collègues de l'école : dévalorisation de l'é.p./ÉP - Problèmes de santé psychologique en fin de carrière

La dévalorisation de l'ÉP provenant des autres collègues de l'école est souvent présente de façon simultanée avec un état de fatigue psychologique vers la fin de carrière chez les é.p.. Il se pourrait alors que ce manque de reconnaissance soit un des éléments qui pèsent défavorablement dans la cote de moral des é.p..

- 59(5) et 60(3) : 0.655(3) Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP/ l'entraînement : manque de reconnaissance académique - problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes
+ 59(5) et 123(3) : 0.655(3) manque de reconnaissance académique - problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes - Facteur (potentiel) de changement de carrière : Mission éducative ; développement de l'ÉP

Correspondant à deux expressions différentes d'un manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP, les carences en substance didactique dans le curriculum d'ÉP, ajoutées au déficit de reconnaissance académique de la matière par le ministère de l'Education, sont évoquées de manière co-occurrence (NS). Par la même occasion, on s'aperçoit que la volonté d'œuvrer pour le développement de l'ÉP (facteur potentiel de réorientation) apparaît conjointement avec le premier problème cité (NS).

Les deux phénomènes abordés en premier lieu pourraient être en fin de compte les constituants d'un cercle vicieux, d'un cycle auto-entretenu, dans la mesure où, tout d'abord, le manque de reconnaissance académique de l'ÉP par l'Etat générerait une relative pauvreté de rapports didactiques valables, précis et complets, en ce qui a trait à cette matière; puis, à défaut de développement suffisant de matériau théorique, l'ÉP ne reçoit en contre-partie qu'un crédit minime sur le plan académique. Cette situation pourrait expliquer pourquoi des é.p. actuellement en fonction souhaiteraient peut-être un jour se réorienter dans le but d'améliorer la condition de marginalité réservée à l'ÉP dans l'intégralité du système éducatif.

- 73(4) et 86(2) : 0.612(2) Bon état de santé psychologique en fin de carrière - Aspects positifs de l'enseignement d'ÉP/l'entraînement : participation à des activités de formation (congrès, réunions)
+ 73(4) et 101(2) : 0.612(2) Bon état de santé psychologique en fin de carrière - Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : implication administrative
+ 80(3) et 86(2) : 0.764(2) Bonnes relations avec l'entourage professionnel : les collègues d'ÉP/ d'entraînement : échanges - Aspects positifs de l'enseignement d'ÉP/l'entraînement : participation à des activités de formation (congrès, réunions)

Vue comme un élément positif de la fonction d'é.p., la participation à des activités de formation pédagogique, de même que l'intérêt personnel pour l'ÉP témoigné à travers une implication administrative, sont concomitants chez quelques sujets avec le rapport d'un état de santé psychologique satisfaisant vers la fin de carrière. De plus, le fait de prendre part à des activités de formation est simultanément cité aux côtés de l'évocation d'échanges avec les collègues d'ÉP (NS).

Un bon moral occupationnel serait en liaison avec un certain dynamisme observable dans le cadre professionnel (implication administrative en ÉP, participation aux réunions, etc...), lui-même susceptible de favoriser des échanges productifs chez ces é.p..

- 78(5) et 98(7) : 0.655(5) Bonnes relations avec le public : les parents d'élèves/de sportifs - Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : promotion de l'ÉP ; implication en ÉP

Pour la plupart des é.p. de ce groupe, une bonne implication en ÉP est en présence simultanée avec un climat relationnel avec les parents d'élèves (NS). Les é.p. mentionnent souvent le fait que leur engagement pour le rayonnement de l'ÉP dans l'établissement scolaire se voit récompensé d'une bonne appréciation de la part des parents ; d'où peut-être l'observation de cette concomitance qui viendrait éclairer en ce sens.

- 95(7) et 102(5) : 0.655(5) Pratique personnelle de l'AP - Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : en général

L'intérêt individuel ressenti envers l'enseignement de l'ÉP est souvent en co-occurrence avec le rapport d'une pratique physique personnelle chez l'é.p.. Au sentiment général d'appréciation de l'ÉP se joindrait donc l'acte de pratiquer l'exercice, une passion qui se vivrait autant de l'intérieur qu'elle s'exprimerait par une réalisation corporelle.

- 96(7) et 97(5) : 0.655(5) Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : promotion de l'AP - promotion de la santé
+ 103(4) et 104(4) : 1.000(4) Valeurs éducatives de l'ÉP/du sport chez les élèves/les sportifs : santé - AP

Dans ce groupe de sujets, la promotion de l'AP et celle de la santé se retrouvent grosso modo en concomitance (NS), tout comme l'affirmation des valeurs éducatives respectives de ces deux notions. Enseigner l'ÉP de nos jours signifierait, entre autres, concrètement, encourager la pratique physique chez l'élève, de même que cela nécessiterait d'éduquer à la santé, deux aspects de la matière de toute façon complémentaires, voire indissociables.

- 96(7) et 118(8) : 0.764(7) Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : promotion de l'AP - Facteur (potentiel) de réorientation de carrière : Conditions d'emploi difficiles

Le fait de promouvoir l'AP devant les élèves à travers le cours d'ÉP est en relation de co-occurrence avec un vécu occupationnel pénible comme raison éventuelle de départ professionnel.

Malgré l'intérêt porté à inciter les jeunes à pratiquer l'exercice physique, il n'en serait pas moins que les é.p. peuvent ressentir tout le poids de leur tâche d'enseignement et invoquer son caractère particulièrement difficile pour justifier une possible réorientation de carrière.

Sujets ayant muté pour raison de santé (n =10), seuil de 2% ($\varphi \geq 2,576/\sqrt{10} = 0,750$)

| | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| 1: 7(8) et 96(7) : 0.764(7) M | 29: 53(3) et 54(3) : 1.000(3) M |
| 2: 7(8) et 97(8) : 1.000(8) M | 30: 53(3) et 58(4) : 0.802(3) M |
| 3: 8(2) et 33(3) : 0.764(2) M | 31: 53(3) et 109(2) : 0.764(2) M |
| 4: 8(2) et 87(2) : 1.000(2) M | 32: 53(3) et 118(4) : 0.802(3) M |
| 5: 11(2) et 14(2) : 1.000(2) M | 33: 54(3) et 58(4) : 0.802(3) M |
| 6: 11(2) et 53(3) : 0.764(2) M | 34: 54(3) et 109(2) : 0.764(2) M |
| 7: 11(2) et 54(3) : 0.764(2) M | 35: 54(3) et 118(4) : 0.802(3) M |
| 8: 13(4) et 108(5) : 0.816(4) M | 36: 59(4) et 88(5) : 0.816(4) M |
| 9: 14(2) et 53(3) : 0.764(2) M | 37: 60(3) et 99(2) : 0.764(2) M |
| 10: 14(2) et 54(3) : 0.764(2) M | 38: 69(2) et 113(3) : 0.764(2) M |
| 11: 16(3) et 118(4) : 0.802(3) M | 39: 70(8) et 76(7) : 0.764(7) M |
| 12: 19(2) et 20(3) : 0.764(2) M | 40: 77(3) et 99(2) : 0.764(2) M |
| 13: 23(5) et 58(4) : 0.816(4) M | 41: 78(5) et 95(6) : 0.816(5) M |
| 14: 23(5) et 118(4) : 0.816(4) M | 42: 84(2) et 112(3) : 0.764(2) M |
| 15: 24(3) et 84(2) : 0.764(2) M | 43: 84(2) et 121(3) : 0.764(2) M |
| 16: 32(2) et 53(3) : 0.764(2) M | 44: 96(7) et 97(8) : 0.764(7) M |
| 17: 32(2) et 54(3) : 0.764(2) M | 45: 103(2) et 112(3) : 0.764(2) M |
| 18: 32(2) et 109(2) : 1.000(2) M | 46: 103(2) et 121(3) : 0.764(2) M |
| 19: 33(3) et 36(2) : 0.764(2) M | 47: 104(2) et 114(3) : 0.764(2) M |
| 20: 33(3) et 87(2) : 0.764(2) M | 48: 104(2) et 122(3) : 0.764(2) M |
| 21: 33(3) et 119(2) : 0.764(2) M | 49: 106(4) et 108(5) : 0.816(4) M |
| 22: 35(4) et 114(3) : 0.802(3) M | 50: 110(4) et 112(3) : 0.802(3) M |
| 23: 35(4) et 122(3) : 0.802(3) M | 51: 110(4) et 121(3) : 0.802(3) M |
| 24: 36(2) et 114(3) : 0.764(2) M | 52: 112(3) et 121(3) : 1.000(3) M |
| 25: 36(2) et 119(2) : 1.000(2) M | 53: 114(3) et 119(2) : 0.764(2) M |
| 26: 36(2) et 122(3) : 0.764(2) M | 54: 114(3) et 122(3) : 1.000(3) M |
| 27: 40(2) et 112(3) : 0.764(2) M | 55: 119(2) et 122(3) : 0.764(2) M |
| 28: 40(2) et 121(3) : 0.764(2) M | |

- 11(2) et 14(2) : 1.000(2) Conditions difficiles de travail : bruit – horaire
- + 19(2) et 20(3) : 0.764(2) Conditions difficiles de travail : déplacements - port de matériel
- + 16(3) et 118(4) : 0.802(3) Conditions difficiles de travail : nombre important d'élèves/de groupes - Facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles
- + 23(5) et 58(4) : 0.816(4) Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général - Problèmes de santé psychologique en fin de carrière
- + 23(5) et 118(4) : 0.816(4) Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général - Facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles

Se trouvent en co-occurrence diverses conditions difficiles de travail, tels que le bruit occupationnel avec un horaire de cours difficile à négocier, ainsi que les déplacements professionnels avec le port de matériel. Au même titre que la lourdeur générale de la tâche en ÉP, le nombre important d'élèves à encadrer est aussi un problème occupationnel concomitant avec un départ de l'enseignement de l'ÉP ayant pour motif (effectif ou potentiel) des conditions d'emploi difficiles. Finalement, la tâche globalement exigeante d'é.p. est quasi simultanément présente chez certains sujets avec un bilan de santé psychologique fragile en fin de carrière.

- 14(2) et 53(3) : 0.764(2) Conditions difficiles de travail : horaire - Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école/du centre sportif : dévalorisation de l'é.p./ÉP
+ 14(2) et 54(3) : 0.764(2) horaire - manque de soutien administratif
- 53(3) et 54(3) : 1.000(3) Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école/du centre sportif : dévalorisation de l'é.p./ÉP - manque de soutien administratif
+ 53(3) et 58(4) : 0.802(3) dévalorisation de l'é.p./ÉP - Problèmes de santé psychologique en fin de carrière
+ 54(3) et 58(4) : 0.802(3) manque de soutien administratif – Problèmes de santé psychologique en fin de carrière
+ 53(3) et 118(4) : 0.802(3) dévalorisation de l'é.p./ÉP – Facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles
+ 54(3) et 118(4) : 0.802(3) manque de soutien administratif – Facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles

Les manques de reconnaissance et de soutien administratif constituent deux problèmes co-occurents dans le rapport entre l'é.p. et la direction d'établissement. Ils sont par ailleurs chacun concomitants avec des problèmes de santé psychologique en fin de carrière, ainsi qu'avec un facteur de changement de carrière, à savoir des conditions d'emploi difficiles.

Le manque de soutien administratif des supérieurs affronté par certains é.p. représente probablement un des pendants de la dévalorisation de l'ÉP par le personnel de direction. Il ne serait pas étonnant par conséquent, concernant les é.p., qu'après moult contrariétés dues au climat d'exclusion et à force de luttes administratives au sein de l'établissement, cela ait fini par influencer négativement leur équilibre psychique; d'où peut-être l'issue potentielle ou déjà actualisée d'une réorientation professionnelle pour raison de conditions de travail trop pénibles.

- 69(2) et 113(3) : 0.764(2) Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP - Facteur de changement de carrière : Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : déclin des aptitudes physiques

Pendant que certains sujets font part de leurs inquiétudes face au vieillissement dans leur profession, on trouve simultanément chez eux le motif de changement de carrière "éviter le déclin des aptitudes physiques", la prégnance éventuelle du premier aspect cité ayant pu amener à quitter la profession par refus de voir son corps perdre peu à peu ses capacités avec l'âge.

- 96(7) et 97(8) : 0.764(7) Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : promotion de l'AP - promotion de la santé

Ces é.p. assur(ai)ent de manière répandue les promotions de l'AP et de la santé auprès de leurs élèves simultanément. Certainement très sensibilisés au sujet de l'importance de pratiquer l'AP dans une optique préventive de la santé, ces é.p. peuvent avoir logiquement mis l'emphase dans leur enseignement sur ces deux aspects conjointement.

- 114(3) et 122(3) : 1.000(3) Facteurs de changement de carrière : Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : répétition - Enrichissement personnel
- + 119(2) et 122(3) : 0.764(2) Facteurs de changement de carrière : Défi professionnel : manque de défis – Enrichissement personnel
- + 114(3) et 119(2) : 0.764(2) Facteurs de changement de carrière : Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : répétition - Défi professionnel : manque de défis

En tant que co-facteurs de changement de carrière, on retrouve simultanément l'enrichissement personnel avec, d'une part, la volonté d'éviter le vieillissement dans la répétitivité de l'enseignement, et d'autre part, avec le manque de défis professionnels, sachant que ces deux derniers facteurs sont eux aussi co-occurents.

Il semblerait fondé de dire que chez certains sujets, la volonté de quitter l'enseignement de l'ÉP à cause du manque de défis soit chose logique, du fait de l'évocation de la répétitivité de la tâche comme facteur de départ. Par ailleurs, il ne serait pas imprudent de prétendre que chacun de ces deux facteurs ait suscité en eux le besoin d'un enrichissement personnel.

**Sujets ayant rapporté avoir des problèmes de santé physique
en fin de carrière (n=29), seuil de 1% ($\varphi \geq 2,576/\sqrt{29} = 0,478$)**

| | |
|---|---|
| 1: 7(19) et 96(18) : 0.479(15) | 38: 45(2) et 83(7) : 0.482(2) M |
| 2: 9(2) et 101(7) : 0.482(2) M | 39: 47(2) et 85(7) : 0.482(2) M |
| 3: 13(15) et 102(18) : 0.525(13) | 40: 47(2) et 105(3) : 0.801(2) M |
| 4: 14(8) et 53(10) : 0.526(6) | 41: 48(2) et 85(7) : 0.482(2) M |
| 5: 14(8) et 54(10) : 0.526(6) | 42: 50(4) et 79(3) : 0.521(2) |
| 6: 17(2) et 19(6) : 0.533(2) M | 43: 51(4) et 67(2) : 0.680(2) M |
| 7: 20(8) et 89(3) : 0.550(3) M | 44: 51(4) et 109(11) : 0.512(4) M |
| 8: 20(8) et 118(14) : 0.484(7) | 45: 51(4) et 111(5) : 0.612(3) |
| 9: 21(9) et 31(3) : 0.506(3) M | 46: 53(10) et 54(10) : 0.542(7) |
| 10: 21(9) et 51(4) : 0.596(4) M | 47: 55(4) et 61(2) : 0.680(2) M |
| 11: 21(9) et 90(7) : 0.493(5) | 48: 58(14) et 118(14) : 0.586(11) |
| 12: 22(5) et 115(9) : 0.483(4) | 49: 60(9) et 111(5) : 0.483(4) |
| 13: 23(16) et 54(10) : 0.508(9) | 50: 63(4) et 65(4) : 0.710(3) |
| 14: 24(9) et 99(7) : 0.493(5) | 51: 63(4) et 79(3) : 0.521(2) |
| 15: 25(3) et 89(3) : 0.628(2) | 52: 64(2) et 114(4) : 0.680(2) M |
| 16: 26(2) et 27(4) : 0.680(2) M | 53: 65(4) et 88(10) : 0.551(4) M |
| 17: 26(2) et 80(7) : 0.482(2) M | 54: 67(2) et 111(5) : 0.596(2) M |
| 18: 26(2) et 99(7) : 0.482(2) M | 55: 69(5) et 113(4) : 0.612(3) |
| 19: 27(4) et 28(3) : 0.521(2) | 56: 73(10) et 101(7) : 0.608(6) |
| 20: 27(4) et 80(7) : 0.709(4) M | 57: 74(25) et 102(18) : 0.512(18) M |
| 21: 28(3) et 39(5) : 0.744(3) M | 58: 79(3) et 116(4) : 0.521(2) |
| 22: 28(3) et 80(7) : 0.602(3) M | 59: 80(7) et 86(4) : 0.709(4) M |
| 23: 28(3) et 86(4) : 0.521(2) | 60: 85(7) et 124(2) : 0.482(2) M |
| 24: 28(3) et 91(4) : 0.521(2) | 61: 86(4) et 101(7) : 0.709(4) M |
| 25: 29(5) et 34(12) : 0.543(5) M | 62: 86(4) et 123(6) : 0.536(3) |
| 26: 29(5) et 63(4) : 0.612(3) | 63: 96(18) et 97(12) : 0.657(12) M |
| 27: 29(5) et 65(4) : 0.612(3) | 64: 97(12) et 115(9) : 0.496(7) |
| 28: 30(3) et 91(4) : 0.521(2) | 65: 103(8) et 105(3) : 0.550(3) M |
| 29: 31(3) et 103(8) : 0.550(3) M | 66: 103(8) et 108(14) : 0.484(7) |
| 30: 31(3) et 104(7) : 0.602(3) M | 67: 106(8) et 108(14) : 0.639(8) M |
| 31: 33(10) et 36(4) : 0.551(4) M | 68: 110(4) et 115(9) : 0.596(4) M |
| 32: 36(4) et 64(2) : 0.680(2) M | 69: 112(7) et 121(7) : 0.812(6) |
| 33: 36(4) et 114(4) : 0.710(3) | 70: 114(4) et 119(2) : 0.680(2) M |
| 34: 36(4) et 119(2) : 0.680(2) M | 71: 114(4) et 122(3) : 0.849(3) M |
| 35: 36(4) et 122(3) : 0.521(2) | 72: 115(9) et 122(3) : 0.506(3) M |
| 36: 42(2) et 121(7) : 0.482(2) M | 73: 119(2) et 122 |
| 37: 45(2) et 82(7) : 0.482(2) M | |

- 14(8) et 53(10) : 0.526(6) Conditions difficiles de travail : horaire - Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école/du centre sportif : dévalorisation de l'é.p./ÉP
- + 14(8) et 54(10) : 0.526(6) horaire - Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école/du centre sportif : manque de soutien administratif
- + 23(16) et 54(10) : 0.508(9) Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général - manque de soutien administratif

+ 53(10) et 54(10) : 0.542(7) Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école/du centre sportif : dévalorisation de l'é.p./ÉP - manque de soutien administratif

- 20(8) et 118(14) : 0.484(7) Conditions difficiles de travail : port de matériel - Facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles
- + 22(5) et 115(9) : 0.483(4) Conditions difficiles de travail : participation - Facteur de changement de carrière : Problèmes de santé
- + 58(14) et 118(14) : 0.586(11) Problèmes de santé psychologique en fin de carrière - Facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles
- + 97(12) et 115(9) : 0.496(7) Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement: promotion de la santé - Facteur de changement de carrière : Problèmes de santé
- 21(9) et 31(3) : 0.506(3) Conditions difficiles de travail : organisation ; tâches administratives : Problèmes pédagogiques/ d'entraînement : évaluation
- + 21(9) et 51(4) : 0.596(4) organisation ; tâches administratives - Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : les autres collègues de l'école : manque de collaboration
- 29(5) et 34(12) : 0.543(5) Problèmes pédagogiques/d'entraînement : nécessité de vendre l'ÉP auprès des élèves - Problèmes relationnels avec le public : les élèves : manque de motivation
- + 29(5) et 63(4) : 0.612(3) nécessité de vendre l'ÉP auprès des élèves - Influence de problèmes de société divers : sédentarisation
- + 29(5) et 65(4) : 0.612(3) nécessité de vendre l'ÉP auprès des élèves - Influence de problèmes de société divers : jeunes en mauvaise santé
- + 63(4) et 65(4) : 0.710(3) Influence de problèmes de société divers : sédentarisation - jeunes en mauvaise santé
- + 65(4) et 88(10) : 0.551(4) jeunes en mauvaise santé - Aspects positifs de l'enseignement d'ÉP/l'entraînement : représentativité
- + 96(18) et 97(12) : 0.657(12) Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement promotion de l'AP - promotion de la santé
- 60(9) et 111(5) : 0.483(4) Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP/ l'entraînement : problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes - Développement de programmes politiques en faveur de l'ÉP/ l'entraînement
- 69(5) et 113(4) : 0.612(3) Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP - Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : déclin des aptitudes physiques
- 73(10) et 101(7) : 0.608(6) Bon état de santé psychologique en fin de carrière - Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : implication administrative

+ 74(25) et 102(18) : 0.512(18) Bonnes relations avec le public : les élèves/les sportifs : bon contact - Intérêt personnel pour l'ÉP/ l'entraînement : en général

- 103(8) et 108(14) : 0.484(7) Valeurs éducatives de l'ÉP/du sport chez les élèves / les sportifs : santé - comportement et personnalité

+ 106(8) et 108(14) : 0.639(8) Valeurs éducatives de l'ÉP/du sport chez les élèves / les sportifs : motricité - comportement et personnalité

- 112(7) et 121(7) : 0.812(6) Qualités développées par les éducateurs physiques et requises pour l'occupation de postes de direction - Facteur de changement de carrière : Défi professionnel : poste de direction

- 114(4) et 119(2) : 0.680(2) Facteurs de changement de carrière : Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : répétition - Défi professionnel : manque de défis

+ 114(4) et 122(3) : 0.849(3) Facteurs de changement de carrière : Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : répétition - Enrichissement personnel

+ 119(2) et 122(3) : 0.801(2) Facteurs de changement de carrière : Défi professionnel : manque de défis - Enrichissement personnel

Sujets masculins (n =37), seuil de 1,5% ($\varphi \geq 2,457/\sqrt{37} = 0,400$)

| | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| 1: 6(18) et 85(6) : 0.452(6) M | 50: 53(11) et 54(10) : 0.536(7) |
| 2: 8(5) et 36(3) : 0.462(2) | 51: 54(10) et 59(14) : 0.404(7) |
| 3: 8(5) et 59(14) : 0.507(5) M | 52: 55(3) et 61(7) : 0.615(3) M |
| 4: 9(7) et 37(3) : 0.615(3) M | 53: 56(21) et 76(25) : 0.561(19) |
| 5: 9(7) et 99(11) : 0.441(5) | 54: 58(10) et 118(11) : 0.403(6) |
| 6: 12(2) et 29(7) : 0.495(2) M | 55: 59(14) et 82(8) : 0.402(6) |
| 7: 12(2) et 65(5) : 0.605(2) M | 56: 60(11) et 111(5) : 0.435(4) |
| 8: 13(18) et 32(7) : 0.496(7) M | 57: 61(7) et 89(4) : 0.499(3) |
| 9: 14(11) et 23(18) : 0.550(10) | 58: 61(7) et 118(11) : 0.441(5) |
| 10: 14(11) et 54(10) : 0.403(6) | 59: 63(7) et 65(5) : 0.616(4) |
| 11: 14(11) et 86(5) : 0.435(4) | 60: 63(7) et 66(2) : 0.495(2) M |
| 12: 15(12) et 16(7) : 0.697(7) M | 61: 63(7) et 67(4) : 0.499(3) |
| 13: 16(7) et 90(8) : 0.417(4) | 62: 65(5) et 106(6) : 0.470(3) |
| 14: 19(6) et 20(2) : 0.543(2) M | 63: 66(2) et 67(4) : 0.687(2) M |
| 15: 21(10) et 61(7) : 0.483(5) | 64: 69(7) et 113(7) : 0.648(5) |
| 16: 21(10) et 90(8) : 0.420(5) | 65: 69(7) et 114(5) : 0.415(3) |
| 17: 22(3) et 40(13) : 0.404(3) M | 66: 69(7) et 117(4) : 0.499(3) |
| 18: 22(3) et 106(6) : 0.407(2) | 67: 70(34) et 74(31) : 0.407(30) |
| 19: 22(3) et 110(6) : 0.407(2) | 68: 72(31) et 73(20) : 0.477(20) M |
| 20: 26(3) et 27(4) : 0.534(2) | 69: 74(31) et 100(24) : 0.444(23) |
| 21: 27(4) et 28(4) : 0.439(2) | 70: 75(2) et 82(8) : 0.455(2) M |
| 22: 27(4) et 80(10) : 0.572(4) M | 71: 77(7) et 99(11) : 0.441(5) |
| 23: 28(4) et 39(8) : 0.451(3) | 72: 79(4) et 85(6) : 0.555(3) |
| 24: 28(4) et 46(4) : 0.439(2) | 73: 79(4) et 124(3) : 0.534(2) |
| 25: 29(7) et 34(18) : 0.496(7) M | 74: 80(10) et 86(5) : 0.650(5) M |
| 26: 29(7) et 40(13) : 0.512(6) | 75: 81(7) et 82(8) : 0.417(4) |
| 27: 29(7) et 65(5) : 0.415(3) | 76: 83(8) et 85(6) : 0.481(4) |
| 28: 30(4) et 85(6) : 0.555(3) | 77: 85(6) et 90(8) : 0.481(4) |
| 29: 31(4) et 103(10) : 0.572(4) M | 78: 85(6) et 124(3) : 0.407(2) |
| 30: 31(4) et 104(9) : 0.411(3) | 79: 86(5) et 101(11) : 0.435(4) |
| 31: 33(7) et 36(3) : 0.615(3) M | 80: 86(5) et 123(11) : 0.435(4) |
| 32: 33(7) et 39(8) : 0.417(4) | 81: 88(13) et 117(4) : 0.473(4) M |
| 33: 33(7) et 49(17) : 0.524(7) M | 82: 89(4) et 91(8) : 0.451(3) |
| 34: 33(7) et 56(21) : 0.422(7) M | 83: 95(24) et 109(13) : 0.423(12) |
| 35: 34(18) et 82(8) : 0.408(7) | 84: 97(19) et 110(6) : 0.428(6) M |
| 36: 35(14) et 117(4) : 0.446(4) M | 85: 98(22) et 112(11) : 0.417(10) |
| 37: 36(3) et 50(4) : 0.534(2) | 86: 100(24) et 104(9) : 0.417(9) M |
| 38: 36(3) et 114(5) : 0.462(2) | 87: 101(11) et 111(5) : 0.435(4) |
| 39: 37(3) et 109(13) : 0.404(3) M | 88: 103(10) et 112(11) : 0.403(6) |
| 40: 39(8) et 45(2) : 0.455(2) M | 89: 103(10) et 121(11) : 0.403(6) |
| 41: 39(8) et 53(11) : 0.520(6) | 90: 104(9) et 122(2) : 0.422(2) M |
| 42: 39(8) et 59(14) : 0.402(6) | 91: 106(6) et 108(13) : 0.598(6) M |
| 43: 44(5) et 116(7) : 0.415(3) | 92: 110(6) et 112(11) : 0.516(5) |
| 44: 45(2) et 82(8) : 0.455(2) M | 93: 110(6) et 115(8) : 0.481(4) |
| 45: 47(3) et 120(7) : 0.615(3) M | 94: 110(6) et 121(11) : 0.516(5) |
| 46: 49(17) et 103(10) : 0.416(8) | 95: 112(11) et 121(11) : 0.741(9) |
| 47: 50(4) et 79(4) : 0.439(2) | 96: 113(7) et 114(5) : 0.415(3) |
| 48: 51(2) et 83(8) : 0.455(2) M | 97: 113(7) et 117(4) : 0.499(3) |
| 49: 51(2) et 85(6) : 0.543(2) M | 98: 114(5) et 122(2) : 0.605(2) M |

99: 115(8) et 122(2) : 0.455(2) M

- 14(11) et 23(18) : 0.550(10) Conditions difficiles de travail : horaire - Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général
+ 14(11) et 54(10) : 0.403(6) horaire - Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel - la direction d'école/du centre sportif : manque de soutien administratif

Un horaire de travail difficile est évoqué de façon simultanée respectivement avec des conditions de travail pénibles en général et avec un manque de soutien administratif de la part de la direction d'établissement. Contribuant probablement au caractère difficile de la tâche d'é.p., l'attribution d'un horaire d'ÉP délicat à gérer pourrait ainsi résulter du faible appui administratif obtenu par certains é.p. auprès de leur direction.

- 15(12) et 16(7) : 0.697(7) Conditions difficiles de travail : temps limité d'enseignement ; manque de suivi des élèves - nombre important d'élèves/de groupes

Le temps limité d'enseignement des é.p. et le faible suivi qui peut être exercé auprès des élèves apparaissent simultanément chez un certain nombre d'enseignants avec un nombre important de classes à gérer. Il semblerait donc que le problème du nombre élevé de groupes à encadrer pour l'é.p. soit une conséquence d'un autre phénomène, celui du temps court d'enseignement imparti en ÉP.

- 29(7) et 34(18) : 0.496(7) Problèmes pédagogiques/d'entraînement : nécessité de vendre l'ÉP auprès des élèves - Problèmes relationnels avec le public : les élèves : dévalorisation de l'é.p./ÉP : manque de motivation
+ 29(7) et 65(5) : 0.415(3) nécessité de vendre l'ÉP auprès des élèves - Influence de problèmes de société divers : jeunes en mauvaise santé

- 33(7) et 36(3) : 0.615(3) Problèmes relationnels avec le public : les élèves : dévalorisation de l'é.p./ÉP - violence
+ 33(7) et 39(8) : 0.417(4) Problèmes relationnels avec le public : les élèves : dévalorisation de l'é.p./ÉP - les gens en général : dévalorisation de l'é.p./ÉP
+ 33(7) et 49(17) : 0.524(7) Problèmes relationnels avec le public : les élèves : dévalorisation de l'é.p./ÉP - Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : les autres collègues de l'école : dévalorisation de l'é.p./ÉP

Le problème de la dévalorisation de l'ÉP rencontré auprès des élèves se voit concomitant respectivement avec celui d'une certaine forme de violence scolaire, tout comme avec celui d'un manque de reconnaissance de l'ÉP tant auprès des gens général que des autres collègues de l'école.

L'idée d'une marginalisation généralisée de l'ÉP dans le système éducatif et même au-delà ne semblerait pas infondée, puisque, dans une proportion non négligeable, la dévalorisation de cette discipline pratique aurait cours tant auprès des élèves, des autres

collègues de l'établissement que de la population en général. En outre, l'expression d'une forme de violence par quelques élèves dans le cadre du cours d'ÉP pourrait s'accorder, de près ou de loin, avec leur mépris ressenti à l'égard de cette matière et de son personnel enseignant.

- 53(11) et 54(10) : 0.536(7) Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école/du centre sportif : dévalorisation de l'é.p./ÉP - manque de soutien administratif

+ 54(10) et 59(14) : 0.404(7) Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école/du centre sportif : manque de soutien administratif - Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP/l'entraînement : manque de reconnaissance académique

Le manque de soutien administratif provenant de la direction d'école apparaît co-occurrence avec la faible reconnaissance académique du gouvernement à l'égard de l'ÉP. Du fait de l'association établie entre ces deux faits, le manque d'appui du gouvernement et de reconnaissance académique envers l'ÉP pourrait en fait fort bien alimenter, de près ou de loin, le manque de soutien administratif de la part des chefs d'établissement.

- 58(10) et 118(11) : 0.403(6) Problèmes de santé psychologique en fin de carrière – Facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles
- + 61(7) et 118(11) : 0.441(5) Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP/l'entraînement : problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes – Facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles

La survenue de problèmes psychologiques en fin de carrière, de même que les insuffisances didactiques à l'intérieur du curriculum d'ÉP, se trouvent concomitantes avec un changement de carrière en raison de conditions de travail pénibles.

Il serait alors envisageable que, d'une part, le manque d'intérêt et de développement accordés à l'ÉP par le ministère de l'Éducation, et d'autre part, la fragilité du moral des é.p. en fin de carrière, sous réserve que celle-ci n'ait été influencée par le premier, aient encouragé un changement de carrière pour cause de lourdeur de tâche professionnelle.

- 60(11) et 111(5) : 0.435(4) Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP/l'entraînement : problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes – Développement de programmes politiques en faveur de l'ÉP/l'entraînement
- + 101(11) et 111(5) : 0.435(4) Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : implication administrative – Développement de programmes politiques en faveur de l'ÉP/l'entraînement

- 63(7) et 65(5) : 0.616(4) Influence de problèmes de société divers : sédentarisation - jeunes en mauvaise santé

Simultanément se voient cités les problèmes sociétaux de la sédentarisation et de la mauvaise santé de la jeunesse actuelle. Certains enseignants se montreraient donc sensibles à ces phénomènes perniciox observables dans la société actuelle que sont la

sédentarité d'une partie de la population et la dégradation de l'état de santé chez les jeunes, la première ayant des répercussions irrémédiablement négatives sur la deuxième.

- 69(7) et 114(5) : 0.415(3) Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP - Facteur de changement de carrière : Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : répétition

L'inquiétude ressentie durant la carrière par rapport au vieillissement dans la profession d'é.p. est de temps à autre co-occurrence avec l'évitement de la répétition occupationnelle vu comme motif de changement de carrière. L'existence d'inquiétudes professionnelles liées au vieillissement pourrait avoir motivé un changement de carrière, notamment si c'est dans le but de palier à la routine.

- 74(31) et 100(24) : 0.444(23) Bonnes relations avec le public : les élèves/ les sportifs : bon contact - Intérêt personnel pour l'ÉP/ l'entraînement : mission éducative

Un bon contact des é.p. auprès des élèves se trouve généralement cité simultanément avec la passion d'enseigner. Il y aurait de bonnes raisons de penser que la motivation pour l'enseignement et l'entretien de bonnes relations avec les élèves soient deux éléments en interaction, dans la mesure où l'engouement pour enseigner risque d'influer positivement sur la relation éducateur-apprenant, tandis que celle-ci renforce la flamme de l'enseignant pour bien exercer son métier.

Sujets féminins (n =16) , seuil de 3% ($\varphi \geq 2,200/\sqrt{16} = 0,550$)

| | |
|--|--|
| 1: 7(7) et 100(11) : 0.595(7) M | 45: 51(3) et 96(6) : 0.620(3) M |
| 2: 8(2) et 116(5) : 0.561(2) M | 46: 52(3) et 103(3) : 0.590(2) M |
| 3: 11(7) et 96(6) : 0.618(5) | 47: 52(3) et 108(6) : 0.620(3) M |
| 4: 12(3) et 51(3) : 0.590(2) | 48: 53(6) et 69(3) : 0.620(3) M |
| 5: 12(3) et 77(3) : 0.590(2) | 49: 53(6) et 90(4) : 0.745(4) M |
| 6: 12(3) et 96(6) : 0.620(3) M | 50: 53(6) et 97(5) : 0.592(4) |
| 7: 12(3) et 111(4) : 0.832(3) M | 51: 56(8) et 58(7) : 0.630(6) |
| 8: 13(8) et 98(12) : 0.577(8) M | 52: 57(2) et 83(5) : 0.561(2) M |
| 9: 15(7) et 97(5) : 0.764(5) M | 53: 57(2) et 105(3) : 0.787(2) M |
| 10: 16(5) et 108(6) : 0.870(5) M | 54: 58(7) et 108(6) : 0.618(5) |
| 11: 17(2) et 18(2) : 1.000(2) M | 55: 58(7) et 118(11) : 0.595(7) M |
| 12: 17(2) et 89(5) : 0.561(2) M | 56: 60(3) et 123(6) : 0.620(3) M |
| 13: 18(2) et 89(5) : 0.561(2) M | 57: 63(2) et 79(3) : 0.787(2) M |
| 14: 19(5) et 92(2) : 0.561(2) M | 58: 63(2) et 80(4) : 0.655(2) M |
| 15: 20(7) et 56(8) : 0.882(7) M | 59: 63(2) et 111(4) : 0.655(2) M |
| 16: 21(5) et 51(3) : 0.713(3) M | 60: 64(2) et 122(2) : 1.000(2) M |
| 17: 21(5) et 53(6) : 0.592(4) | 61: 65(2) et 69(3) : 0.787(2) M |
| 18: 22(3) et 115(2) : 0.787(2) M | 62: 65(2) et 88(4) : 0.655(2) M |
| 19: 24(3) et 60(3) : 0.590(2) | 63: 65(2) et 97(5) : 0.561(2) M |
| 20: 25(2) et 89(5) : 0.561(2) M | 64: 68(3) et 116(5) : 0.713(3) M |
| 21: 26(2) et 119(3) : 0.787(2) M | 65: 69(3) et 113(2) : 0.787(2) M |
| 22: 32(3) et 36(2) : 0.787(2) M | 66: 70(14) et 71(12) : 0.655(12) M |
| 23: 32(3) et 64(2) : 0.787(2) M | 67: 70(14) et 72(13) : 0.787(13) M |
| 24: 32(3) et 122(2) : 0.787(2) M | 68: 71(12) et 73(8) : 0.577(8) M |
| 25: 33(4) et 45(2) : 0.655(2) M | 69: 71(12) et 84(8) : 0.577(8) M |
| 26: 33(4) et 115(2) : 0.655(2) M | 70: 73(8) et 88(4) : 0.577(4) M |
| 27: 34(5) et 75(2) : 0.561(2) M | 71: 75(2) et 80(4) : 0.655(2) M |
| 28: 34(5) et 82(9) : 0.595(5) M | 72: 75(2) et 86(2) : 1.000(2) M |
| 29: 34(5) et 86(2) : 0.561(2) M | 73: 75(2) et 120(3) : 0.787(2) M |
| 30: 34(5) et 94(6) : 0.592(4) | 74: 77(3) et 96(6) : 0.620(3) M |
| 31: 35(6) et 51(3) : 0.620(3) M | 75: 79(3) et 80(4) : 0.832(3) M |
| 32: 36(2) et 64(2) : 1.000(2) M | 76: 80(4) et 86(2) : 0.655(2) M |
| 33: 36(2) et 122(2) : 1.000(2) M | 77: 83(5) et 92(2) : 0.561(2) M |
| 34: 39(3) et 41(3) : 0.590(2) | 78: 83(5) et 105(3) : 0.713(3) M |
| 35: 39(3) et 63(2) : 0.787(2) M | 79: 86(2) et 120(3) : 0.787(2) M |
| 36: 39(3) et 79(3) : 0.590(2) | 80: 88(4) et 121(2) : 0.655(2) M |
| 37: 39(3) et 123(6) : 0.620(3) M | 81: 89(5) et 93(9) : 0.595(5) M |
| 38: 40(8) et 71(12) : 0.577(8) M | 82: 89(5) et 113(2) : 0.561(2) M |
| 39: 45(2) et 89(5) : 0.561(2) M | 83: 92(2) et 116(5) : 0.561(2) M |
| 40: 47(2) et 83(5) : 0.561(2) M | 84: 94(6) et 116(5) : 0.592(4) |
| 41: 47(2) et 105(3) : 0.787(2) M | 85: 97(5) et 112(2) : 0.561(2) M |
| 42: 48(2) et 85(3) : 0.787(2) M | 86: 105(3) et 106(6) : 0.620(3) M |
| 43: 49(10) et 118(11) : 0.592(9) | |
| 44: 51(3) et 77(3) : 0.590(2) | |

- 13(8) et 98(12) : 0.577(8) Conditions difficiles de travail : manque de moyens matériels, de budget ; environnement de travail inadapté - Intérêt personnel pour l'ÉP/l'entraînement : promotion de l'ÉP ; implication en ÉP

Un certain niveau de co-occurrence relie le manque de moyens matériels, en tant que conditions de travail difficiles, à la promotion de l'ÉP, en témoignage d'intérêt porté

envers cette matière. Alors que la plupart des enseignantes en ÉP prétendent avoir (eu) à cœur de promouvoir leur matière, voire de s'y impliquer, beaucoup oeuvrent dans des conditions difficiles de travail, particulièrement dans un contexte de pénurie de moyens matériels.

- 17(2) et 18(2) : 1.000(2) Conditions difficiles de travail : aération - conditions climatiques
- + 17(2) et 89(5) : 0.561(2) aération - Aspects positifs de l'enseignement d'ÉP/l'entraînement : travail au plein-air
- + 18(2) et 89(5) : 0.561(2) conditions climatiques - Aspects positifs de l'enseignement d'ÉP/ l'entraînement : travail au plein-air

Le problème lié à l'aération des locaux apparaît chez quelques sujets en concomitance avec celui de l'affrontement des conditions climatiques, ces deux phénomènes étant par ailleurs respectivement cités simultanément à l'aspect agréable de l'ÉP, lorsqu'il s'agit de travailler en plein-air.

Concernant l'atmosphère physique de travail, quelques sujets redoutent aussi bien les problèmes d'aération (air vicié, système de climatisation ou de ventilation mal adapté) que la rudesse du climat (air froid, précipitations). Par la même occasion, ces mêmes sujets affirment que l'enseignement d'ÉP présente l'avantage de travailler à l'extérieur. Ainsi, en un sens, l'ÉP au plein-air permettrait de compenser pour le mauvais air inhalé dans certains locaux ; mais de l'autre, la tâche d'enseignant d'ÉP serait ambivalente, dans la mesure où le fait de travailler au plein-air recèlerait aussi bien des avantages que des inconvénients.

- 20(7) et 56(8) : 0.882(7) Conditions difficiles de travail : port de matériel - Problèmes de santé physique en fin de carrière

La survenue de problèmes de santé physique vers la fin de carrière est co-occurrence avec la difficulté occupationnelle que constitue le port de matériel. Il se pourrait dès lors le fait de porter et ranger du matériel (lourd, comme c'est parfois le cas) occupe une part de responsabilité dans la survenue d'une fragilité physique en fin de carrière.

- 21(5) et 53(6) : 0.592(4) Conditions difficiles de travail : organisation ; tâches administratives - Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école/du centre sportif : dévalorisation de l'é.p./ÉP

La dévalorisation de la matière de l'ÉP par la direction de l'établissement se trouve mentionnée assez souvent de façon co-occurrence avec les problèmes d'ordre organisationnel et la lourdeur des tâches administratives en ÉP.

Un a priori négatif de l'ÉP de la part des directeurs d'école générerait peut-être un manque d'appui administratif envers les é.p., d'où l'émergence de difficultés occupationnelles (organisation compromise de certains cours d'ÉP en cas d'occupation

du gymnase par d'autres activités parascolaires, tâches administratives multiples pour une demande d'accord d'organisation d'activités sportives ou de sorties en plein-air, etc ...).

- 22(3) et 115(2) : 0.787(2) Conditions difficiles de travail : participation - Facteur de changement de carrière : Problèmes de santé

Le changement de carrière pour problèmes de santé apparaît en simultanéité avec le problème occupationnel de la participation au cours d'ÉP. Il y aurait alors de fortes raisons de penser que le fait d'assurer les cours d'ÉP de façon active (jeu avec les élèves, démonstration, arbitrage...) finit par user mécaniquement le corps au fil des années, d'où des réorientations de carrière ultérieures en raison de problèmes de santé.

- 24(3) et 60(3) : 0.590(2) Problèmes pédagogiques/d'entraînement : difficulté à atteindre les objectifs - Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP/l'entraînement : problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes

Le manque de clarté et/ou de consistance des textes officiels au niveau de la didactique en ÉP se voit mentionnée de manière concomitante avec la difficulté à atteindre les objectifs pédagogiques. A défaut d'un support gouvernemental suffisant pour le développement de programmes d'ÉP, des problèmes pédagogiques pourraient survenir quant à l'atteinte effective des objectifs scolaires de cette matière.

- 26(2) et 119(3) : 0.787(2) Problèmes pédagogiques/d'entraînement : tâche répétitive - Facteur de changement de carrière : Défi professionnel : manque de défis

La répétitivité de la tâche d'é.p., en tant que problème pédagogique affronté à un moment donné par l'enseignant, est à un certain degré en relation de co-occurrence avec la réorientation de carrière pour manque de défis professionnels. Il semblerait recevable que la fonction répétitive qu'a à assumer dans certains cas l'é.p. ait pour conséquence un changement de carrière professionnelle par manque de défis.

- 49(10) et 118(11) : 0.592(9) Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : les autres collègues de l'école : dévalorisation de l'é.p./ ÉP - Facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles
- + 58(7) et 118(11) : 0.595(7) Problèmes de santé psychologique en fin de carrière – Facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles
- + 56(8) et 58(7) : 0.630(6) Problèmes de santé physique et psychologique en fin de carrière

Au même titre que la survenue de problèmes psychologiques en fin de carrière, le manque de reconnaissance de l'ÉP par les autres collègues de l'école se trouve concomitant avec un changement de carrière en raison de conditions de travail pénibles. En outre, chez bon nombre d'(ex-)é.p. interrogées, les problèmes de santé physique et psychologique en fin de carrière se trouvent cités en concomitance.

Tout d'abord, un certain état de fatigue générale, tant physique que nerveuse, semble caractériser un nombre assez important d'é.p. à la fin de leur carrière en ÉP. De plus, des conditions désagréables de travail telles qu'elles inciteront à se réorienter au niveau professionnel peuvent être générées, par exemple, par le manque de reconnaissance de l'ÉP de la part des collègues de l'école. Il ne serait pas étonnant non plus que la difficulté de la tâche en ÉP, citée comme un motif de changement de carrière, ait provoqué une fatigue psychologique, peut-être alors véritable raison de mobilité professionnelle.

- 60(3) et 123(6) : 0.620(3) Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP/ l'entraînement : problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes - Facteur de changement de carrière : Mission éducative ; développement de l'ÉP

Le manque d'appui du gouvernement pour l'ÉP, visible à travers un faible développement du curriculum, serait en co-occurrence avec le changement de carrière pour motif de mission éducative ou de développement de l'ÉP.

Les personnes qui avaient évoqué le manque de suivi de l'Etat par rapport à la définition des programmes en ÉP ont donc peut-être changé de carrière dans le but de contribuer personnellement et activement au développement de l'éducation en général ou de l'ÉP en particulier.

- 65(2) et 88(4) : 0.655(2) Influence de problèmes de société divers : jeunes en mauvaise santé - Aspects positifs de l'enseignement d'ÉP/ l'entraînement : représentativité L'observation de la mauvaise santé des jeunes est parfois citée de manière concomitante avec le soin de se montrer représentative de la fonction d'é.p.. Face aux phénomènes actuels de la baisse du niveau de la condition physique ainsi que de l'altération de la santé dans la jeunesse, certaines é.p. veilleraient par conséquent à la représentativité de leur tâche d'enseignante en ÉP.

- 69(3) et 113(2) : 0.787(2) Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP - Facteur de changement de carrière : Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : déclin des aptitudes physiques

L'évocation des inquiétudes suscitées par la vision de son propre vieillissement comme é.p. apparaît simultanément avec une motivation de changement de carrière, la volonté d'éviter le déclin physique. Parmi les é.p. ayant fait part de leurs inquiétudes par rapport à leur vieillissement en ÉP, la plupart se sont vraisemblablement réorientées dans l'optique d'éviter de voir le déclin de leurs aptitudes physiques.

- 73(8) et 88(4) : 0.577(4) Bon état de santé psychologique en fin de carrière - Aspects positifs de l'enseignement d'ÉP/l'entraînement : représentativité

Le rapport d'un état de santé psychologique satisfaisant en fin de carrière est assez souvent présent simultanément avec l'aspect positif que peut revêtir le fait d'être représentative de la tâche d'é.p.. Parmi les sujets qui prétendent jouir d'un bon moral en fin de carrière, certains auraient à cœur de proposer une image encourageant les jeunes à la pratique sportive, en vertu d'une passion invétérée pour l'éducation au sport et à la santé

ANNEXE G

Les problèmes occupationnels et les facteurs de changement de carrière chez les é.p. : fréquence brute d'apparition des thèmes par catégorie dans diverses macro-catégories

Les catégories sont listées par ordre décroissant du nombre de citations (entre parenthèses est indiqué le nombre de cotes 3 présentes). Dans le compte-rendu descriptif qui suit chaque analyse macro-catégorielle apparaissent le pourcentage (ou parfois la fréquence relative) de cas cités item par item sur l'ensemble des sujets, ainsi que le rapport établi, pour chaque catégorie, entre le nombre de cotes 3 et celui de citations au total, signifiant l'intensité relative des problèmes mentionnés.

Certaines données calculées qui sont suggérées dans cette sorte d'ébauche analytique ne sont avancées qu'à titre indicatif, notre étude se voulant d'abord descriptive. Elles n'ont donc pas de valeur scientifique suffisamment recevable pour pouvoir nous amener à tirer quelque conclusion rigoureuse que cela soit. Toutefois, ces « statistiques » ont le pouvoir de mettre en évidence quelques éléments d'observation intéressants, lesquels pourront, à l'avenir éventuellement, orienter et guider d'un point de vue heuristique d'autres études se réclamant de la recherche quantitative.

Analyse globale pour l'ensemble des sujets

- Conditions difficiles de travail
- Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général 30 (21)
- manque de moyens matériels, de budget ; environnement de travail inadapté 26 (14)
- bruit 23 (11)
- temps limité d'enseignement ; manque de suivi des élèves 19 (10)
- horaire 13 (11)
- organisation ; tâches administratives 13 (10)
- nombre important d'élèves / de groupes 12 (8)
- déplacements 11 (6)
- port de matériel 9 (6)
- participation 6 (5)
- mouvement des élèves 5 (0; cote 2 : 4)
- aération 3 (3)
- conditions climatiques 2 (cote 1 : 2)

Rencontrée assez fréquemment (57 % des sujets interrogés en parlent), l'évocation de conditions occupationnelles pénibles en général paraît justifier de manière plutôt tangible l'idée que la tâche d'é.p. serait contraignante. En outre, pour chaque sous-catégorie, à

titre indicatif, le taux de cotes 3 citées tend à dépasser en moyenne 0,6 plutôt importante. Parmi les problèmes spécifiques cités, les contraintes matérielles (quasiment 1 sujet sur 2) devançant de peu le bruit (43 %), le temps limité d'enseignement (36 %), les contraintes horaires tout comme celles d'ordre organisationnel ou administratif (presque le quart), le nombre conséquent d'élèves, les déplacements, etc...

Les contraintes institutionnelles (budget accordé à l'ÉP, organisation des cours d'ÉP et ses paramètres) sembleraient ainsi autant prépondérantes que les problèmes liés à l'environnement physique (locaux inadaptés, bruit, port de matériel), même si les problèmes reliés à l'aération et à l'affrontement des conditions climatiques sont rarement mentionnés.

- Problèmes pédagogiques / d'entraînement

difficulté à atteindre les objectifs 12 (7)

en général 10 (5)

nécessité de vendre l'ÉP auprès des élèves 8 (5)

tâche répétitive 5 (2)

ambiguïté et conflit de rôles entraînement / enseignement d'ÉP 4 (3)

mixité 4 (1)

gestion de la croissance des élèves 4 (cote 2 : 4)

évaluation 4 (cote 2 : 3)

difficulté à entrer en relation avec l'élève 3 (1)

Les problèmes pédagogiques participeraient également pour leur part aux difficultés occupationnelles des é.p., avec tout d'abord la difficulté rencontrée pour atteindre les objectifs pédagogiques (présente à 23 %), suivie de la nécessité de démontrer l'intérêt et la légitimité de l'ÉP auprès des élèves (15 %), la répétitivité de la tâche (presque 1 sujet 10), l'ambiguïté de l'essence de l'ÉP, la gestion de la mixité ainsi que celle de la croissance des élèves, l'évaluation, et enfin la difficulté à individualiser la relation avec l'élève.

Ces résultats sembleraient mettre en évidence toute la difficulté de l'ÉP, laquelle consisterait tant dans la nature de la matière à enseigner elle-même que dans les paramètres humains à gérer concernant le public à encadrer.

- Problèmes relationnels avec le public

les élèves : manque de motivation 23 (10)

indiscipline 20 (12)

dévalorisation de l'é.p. / ÉP 11 (3)

violence 5 (2)

les parents d'élèves : dévalorisation de l'é.p. / ÉP 21 (6)

les gens en général : dévalorisation de l'é.p. / ÉP 11 (6)

L'existence de problèmes relationnels avec le public semble constituer un des aspects incontournables de la tâche d'un certain nombre d'é.p., notamment dans la relation avec les élèves. En effet, le manque de motivation et l'indiscipline apparaissent assez

régulièrement, (respectivement 43 et 38 % de présence, avec un taux de cote maximale légèrement supérieur à 0,5 en moyenne), la dévalorisation de l'ÉP par les élèves et la violence constituant quant à elles des phénomènes moins couramment cités (1 sujet sur 5 et 1 sur 10 environ les abordent). Par contre, la dévalorisation de l'ÉP par les parents semble assez présente (40 %), davantage que celle témoignée par les gens en général (1 sujet sur 5).

Dans l'esprit du public, l'ÉP semble parfois occuper une place illégitime dans le processus éducatif, d'où la rencontre d'un certain mépris et d'une certaine réticence au travail chez quelques élèves.

- Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel

les autres collègues de l'école : dévalorisation de l'é.p. / ÉP 27 (15)

 jalousie 5 (3)

 manque de collaboration 5 (2)

la direction d'école / du centre sportif : dévalorisation de l'é.p. / ÉP 17 (10)

 manque de soutien administratif 17 (8)

les collègues en ÉP : manque de professionnalisme : manque d'implication 5 (1)

 opposition des méthodes d'enseignement / d'entraînement 5 (3)

Le rapport du manque de reconnaissance de l'ÉP par les collègues de l'école et par la direction ressort assez souvent (un peu plus d'1 sujet sur 2 pour l'un, un peu moins d'1 sur 3 pour l'autre, avec un taux de cotes 3 proche de 0,6), la jalousie et le manque de collaboration des collègues de l'école d'une part, et d'autre part le manque d'implication de certains collègues d'ÉP et l'opposition sur les méthodes d'enseignement à adopter demeurant quant à eux plus marginaux (1 sujet sur 10 pour chacun de ces items).

Les é.p. sembleraient souffrir d'une tendance à la contestation de leur matière au sein de l'établissement, tant de la part des collègues que des supérieurs hiérarchiques, alors que les problèmes manifestés dans le rapport avec les collègues d'ÉP demeureraient moins courants.

- Problèmes de santé physique au début 5 (2)

 en fin de carrière 29 (15 ; cote 2 : 9)

 psychologique au début 3 (1)

 en fin de carrière 17 (5 ; cote 2 : 11)

L'évocation de problèmes de santé survenus au cours de la carrière d'enseignants est un fait prégnant dans nos résultats, les complications physiques étant plus couramment citées (avec 55 %, et 0,5 de rapport de cote 3) que les soucis d'ordre psychologique (32 %, avec un tiers de cotes 3 et deux tiers de cotes 2). Il est essentiel de souligner que de tels chiffres sont le résultat d'une augmentation saisissante de 500% (ou multipliés par 6), peut-être qualifiable de dramatique, par rapport aux données concernant l'état en début de carrière, où les problèmes relevés semblent anecdotiques (5 et 3 cas présents sur 53 sujets, cités respectivement pour les problèmes physiques et psychologiques).

Quoique nous ne puissions pas prétendre rigoureusement que certains problèmes de santé des é.p. qui ont été mentionnés ici et qui seraient survenus en cours de carrière ou aux alentours de la fin de celle-ci soient directement liés à leur profession, il va de soi que les prévalences observées, même à titre indicatif, semblent conséquentes. Nous pourrions peut-être prétendre que la fonction d'é.p. serait un métier à impact négatif non négligeable sur la santé corporelle et mentale.

- Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP / l'entraînement

manque de reconnaissance académique 15 (10)

problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes 14 (11)

manque de structure 8 (5)

En tant que marqueurs du faible intérêt du gouvernement à l'égard des é.p., mais aussi parfois des entraîneurs, le manque de reconnaissance académique, les problèmes de curriculum en ÉP, ainsi que les carences fonctionnelles des structures institutionnelles liées à l'ÉP et au sport (respectivement 28, 26 et 15 % pour les taux de citation, avec un rapport moyen de cotes 3 proche de 0,75) sembleraient préoccuper les consciences d'une manière notable. Ainsi, la profession d'é.p. semblerait sur certains points marginalisées institutionnellement, accusant des lacunes au niveau de l'appui politique.

- Influence de problèmes de société divers

Sédentarisation 9 (5)

jeunes en mauvaise santé 7 (3)

Les phénomènes de société tels que la sédentarisation ou le mauvais état de santé constatable chez les jeunes actuellement ressortent à des fréquences appréciables de 1/6 et 1/8, avec un taux moyen de cotes 3 de 0,5. Ainsi, la tâche d'é.p. tendrait à se complexifier, du fait de l'existence de problèmes contemporains en partie liés aux conséquences de la civilisation, et qui se répercuteraient chez les élèves.

- Autres problèmes occupationnels

Précarité de l'emploi 13 (8)

Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP 10 (6)

Une situation professionnelle précaire dans le poste d'é.p., de même que la formulation de craintes par rapport au vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP, constituent des problèmes spécifiques assez courants finalement, puisqu'on retrouve des fréquences d'apparition de l'ordre de 1/4 et de 1/5 (taux de cotes 3 de 0,6 dans les deux cas).

La difficulté des jeunes é.p. à s'intégrer professionnellement dans un poste d'enseignant permanent, de même que la remise en cause de la légitimité de l'ÉP au niveau collégial ou bien la suppression occasionnelle de poste d'é.p. dans certains établissements, seraient des problèmes occupationnels non négligeables. Par ailleurs, le fait de prendre de l'âge tendrait à inquiéter un nombre plutôt notable d'é.p., que le souci

porte sur la perte progressive des moyens physiques ou sur le manque d'endurance psychologique vis-à-vis de la profession.

- Facteurs (effectifs ou potentiels) de changement de carrière

Conditions d'emploi difficiles 22 (18)

Mission éducative / développement de l'ÉP 17 (11)

Défi professionnel : poste de direction 13 (6)

Précarité de l'emploi 12 (9)

Problèmes de santé 10 (7)

Défi professionnel : changement de carrière 10 (6)

Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : déclin des aptitudes physiques 9 (5)

répétition 6 (2)

Offre du gouvernement pour la pré-retraite ; Salaire 5 (1)

Défi professionnel : manque de défis 4 (3)

Enrichissement personnel 4 (3)

Déception 4 (2)

Parmi les motifs de changement de carrière liés à l'aspect négatif de la fonction d'é.p., on trouve tout d'abord les conditions difficiles de travail (chez 41 % des sujets, avec un taux de cotes 3 de 0,8), puis la précarité de l'emploi (23 % et 0,75), les problèmes de santé (19 % et 0,7), la volonté d'éviter le déclin des aptitudes physiques (17 % et 0,55) ou la répétition en ÉP (11 %), le manque de défis professionnels et la déception (tous deux à 7,5 %).

Parmi les raisons de réorientation professionnelle liées à la volonté d'avancement, on retrouvera l'appel vers une mission éducative, et notamment parfois vers le développement de l'ÉP (32 % et 0,65), la promotion à un poste de direction (25 % et 0,45), le désir de changer de carrière, en vertu d'un goût pour la nouveauté (19 % et 0,6), des propositions de salaire ou de départ en pré-retraite avantageuses (9,5 %) et l'enrichissement personnel (7,5 %).

Il semblerait que les facteurs (réels ou potentiels) de changement de carrière cités traduisent davantage le souci de mettre fin à une situation professionnelle pénible (67 citations) qu'à la volonté d'avancement (53). Toutefois, la différence reste minime, et ces indices n'ont pas de significativité réelle.

Il s'avère fort intéressant de noter l'existence de facteurs de réorientation de carrière aussi variés que nombreux, lesquels, de temps à autres, peuvent être cités parallèlement chez un même sujet. La détermination précise de certains facteurs a parfois requis des sujets une analyse fine, qui n'a pas été, dans certains cas, sans exiger de leur part un certain temps de réflexion. Ce fait est généralement dû non seulement à la caractéristique complexe des motivations individuelles quant au phénomène de changement de carrière professionnelle, mais encore à la réalité que certaines personnes n'avaient encore jusque là jamais poussé l'introspection aussi loin.

A première vue, on peut signaler le fait que les é.p. seraient confrontés, dans le cadre de leur travail, à une grande variété de contraintes, allant des situations délicates à gérer au niveau relationnel (rapports parfois tendus avec les élèves, les parents, les collègues et les directeurs) à la complexité pédagogique et à la difficulté physique et émotionnelle de leur tâche atypique dans l'enseignement, en passant par le constat d'une certaine marginalisation de leur matière au niveau institutionnelle.

Analyse du groupe 1 (11 sujets réorientés horizontalement)

Voici par conséquent les problèmes occupationnels les plus fréquemment cités dans ce groupe, macro-catégorie par macro-catégorie :

- Conditions difficiles de travail :

Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général 6

Déplacements - port de matériel 5

temps limité d'enseignement ; manque de suivi des élèves 4

nombre important d'élèves / de groupes 4

manque de moyens matériels, de budget ; environnement de travail inadapté 3

bruit – horaire 2

Les déplacements entre établissements, ajoutés au (trans)port de matériel, semblent représenter les difficultés majeures, avec le temps limité d'enseignement, lui-même associé au nombre important d'élèves à rencontrer. Suivent à une moindre fréquence de citation la pénurie de matériel et de locaux d'ÉP, le bruit occupationnel et l'horaire de travail.

- Problèmes pédagogiques / d'entraînement : Évaluation 2

La difficulté consistant à évaluer la progression de l'individu élève et de l'ensemble du collectif serait un problème pédagogique (mineur toutefois).

- Problèmes relationnels avec le public

les élèves : manque de motivation 4

indiscipline 4

dévalorisation de l'é.p. / ÉP 2

les parents d'élèves : dévalorisation de l'é.p. / ÉP 4

les gens en général : dévalorisation de l'é.p. / ÉP 2

Concernant le public, le manque de motivation des élèves et le problème de la discipline en cours d'ÉP sont les difficultés relationnelles majeures rencontrées par les é.p., pendant qu'on retrouve parallèlement la dévalorisation de la profession à la fois par les parents d'élèves, et à un niveau moindre, par les élèves et par les gens en général.

- Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel

les autres collègues de l'école : dévalorisation de l'é.p. / ÉP 4

les collègues en ÉP : opposition des méthodes d'enseignement / d'entraînement 2

Par rapport à l'équipe pédagogique, quelques tensions peuvent s'instaurer, notamment avec les collègues de l'école, à cause d'un manque de reconnaissance de l'ÉP, et avec les collègues é.p., sur des points méthodologiques d'enseignement de la matière.

- Problèmes de santé physique au début 0 - en fin de carrière 5
psychologique au début 1 - en fin de carrière 4

Un certain nombre d'é.p. mentionnent avoir quitté la profession en ayant accumulé des problèmes tant physiques que psychologiques durant leur carrière en ÉP.

- Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP / l'entraînement
manque de reconnaissance académique 2
problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes 2

Le manque de valorisation académique de l'ÉP, doublé d'imprécisions du curriculum au plan didactique, constitueraient quelque peu une forme de marginalisation institutionnelle des é.p..

- Autres problèmes occupationnels
Précarité de l'emploi 6
Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP 3

En outre, on pourra citer comme difficulté essentielle rencontrée chez ces anciens é.p. le manque de sécurité de l'emploi, alors qu'à un moindre niveau se situe le souci exprimé face au vieillissement dans la profession d'enseignant d'ÉP.

- Facteurs (effectifs ou potentiels) de changement de carrière
Précarité de l'emploi 8
Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : déclin des aptitudes physiques 5
Conditions d'emploi difficiles 4
Mission éducative / développement de l'ÉP 4
Éviter la répétition 3
Problèmes de santé 3
Déception 3
Défi professionnel : changement de carrière 2

La précarité s'avérerait être la raison majeure de réorientation de carrière au niveau horizontal, suivie de la volonté d'éviter de voir le déclin des aptitudes physiques avec l'âge, des conditions difficiles d'emploi, du désir de mettre à profit ailleurs ses compétences pédagogiques. A un moindre niveau, on retrouvera la volonté de pallier la répétition, les raisons médicales, la déception et enfin, le besoin de changer de carrière. Au total, dans ce groupe de sujets ayant muté horizontalement, on recense 28 co-facteurs liés à une situation négative vécue dans l'enseignement, pour seulement 8 à connotation

positive. Ce serait donc majoritairement dans le but de mettre fin à une situation occupationnelle problématique en de nombreux points que ces personnes se seraient réorientées au niveau professionnel.

Analyse du groupe 2 (11 sujets réorientés verticalement)

- Conditions difficiles de travail :

manque de moyens matériels, de budget ; environnement de travail inadapté 4

bruit - horaire - temps limité d'enseignement ; manque de suivi des élèves 3

Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général 2

participation - organisation ; tâches administratives 2

Le manque de moyens matériels et de locaux serait le principal problème ayant été rencontré par ces ex-é.p., suivi par le bruit occupationnel, les horaires de travail et le temps limité d'enseignement. La difficulté générale de la fonction semblerait peu ressentie, de même que la participation en cours et les tâches organisationnelles ou administratives.

- Problèmes pédagogiques / d'entraînement

difficulté à atteindre les objectifs - mixité 3

gestion de la croissance des élèves - évaluation 2

La difficulté consistant à tenter d'atteindre les objectifs pédagogiques constitue un des problèmes cités, tout comme la gestion de la mixité et de la croissance des élèves, ou bien encore l'évaluation.

- Problèmes relationnels avec le public

les élèves : manque de motivation 6

indiscipline 2

dévalorisation de l'é.p. / ÉP 2

les parents d'élèves : dévalorisation de l'é.p. / ÉP 3

Le manque de motivation des élèves en cours d'ÉP est la difficulté majeure rencontrée dans la relation avec les élèves; puis suivent l'indiscipline et la dévalorisation (tant des élèves que des parents) de la profession d'é.p..

- Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel

les autres collègues de l'école : dévalorisation de l'é.p. / ÉP 5

les collègues en ÉP : manque de professionnalisme : manque d'implication 2

la direction d'école : dévalorisation de l'é.p. / ÉP - manque de soutien administratif 2

Le manque de reconnaissance de l'ÉP par les collègues de l'école serait le principal point noir ayant été rencontré antérieurement, pendant que le manque d'engagement de

quelques-uns des collègues é.p. pour le compte de l'ÉP a été légèrement mentionné, au même titre que les manques d'appui administratif et de reconnaissance pour l'ÉP de la part des membres du personnel de direction de l'établissement.

- Problèmes de santé physique au début 1 - en fin de carrière 6
psychologique au début 1 - en fin de carrière 2

Bon nombre de ces ex-é.p. prétendent avoir connu une accumulation de problèmes de santé physique durant leur carrière comme enseignant d'ÉP, les difficultés d'ordre psychologique étant par contre citées de façon anecdotique.

- Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP / l'entraînement
manque de reconnaissance académique 2
problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes 3

Légèrement cités, le manque de valorisation académique de l'ÉP, ajouté aux problèmes de curriculum, pourraient nous laisser supposer la réalité du faible soutien du gouvernement envers la population des é.p..

- Autres problèmes occupationnels
Précarité de l'emploi 3
Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP 2

On retrouve mentionnés en tant que problèmes de carrière la faible sécurité de l'emploi, ainsi que l'inquiétude devant le vieillissement dans la profession d'é.p..

- Facteurs (effectifs ou potentiels) de changement de carrière
Défi professionnel : poste de direction 9
Mission éducative / développement de l'ÉP 4
Problèmes de santé 3
Précarité de l'emploi - Conditions d'emploi difficiles 2
Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : déclin des aptitudes physiques 2
Défi professionnel : changement de carrière 2

Le facteur de changement de carrière essentiellement mentionné chez ces sujets ayant suivi un processus de mutation verticale serait le désir d'avancement professionnel (16 citations), traduit surtout par l'acceptation d'une promotion au niveau d'un poste de direction (établissement scolaire, conseiller pédagogique, inspecteur académique, chef de département à la commission scolaire). Mais également, il y aurait désir d'œuvrer au plus haut niveau pour l'éducation, et parfois notamment dans l'optique de favoriser le développement de l'ÉP. Les problèmes de santé, la volonté d'éviter le déclin des aptitudes physiques, la difficulté globale de la tâche d'é.p. et la précarité de l'emploi, tous à connotation négative, représenteraient quant à eux dans ce groupe des facteurs de mutation en proportion non négligeable (10 citations).

ANNEXE H

Comparaisons inter-groupes de la fréquence d'apparition des thèmes pour certaines catégories

Nous avons voulu déterminer s'il pouvait exister des différences suffisamment marquées lors de la comparaison entre groupes de sujets déjà constitués méthodologiquement, mais également entre groupes reconstitués grâce au traitement de nos données compilées dans un tableau (fichier Excel). La comparaison tient compte à chaque fois du ratio observé entre les deux groupes de sujets étudiés. Certains constats nous ont paru fort intéressants à souligner. Malheureusement, la puissance statistique atteinte est parfois insuffisante pour pouvoir porter une analyse comparative rigoureuse entre deux sous-groupes peu représentés. Par ailleurs, nous n'avons pas déterminé la significativité de nos résultats.

Comparaison sexe (f =16 vs h =37)

| | | | |
|-------|--|----|-----|
| MC 6 | Conditions difficiles de travail | 71 | 106 |
| 16 | nombre important d'élèves / de groupes | 5 | 7 |
| 19 | déplacements | 5 | 6 |
| 20 | port de matériel | 7 | 2 |
| 22 | participation | 3 | 3 |
| 23 | Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général | 13 | 18 |
| MC 7 | Problèmes pédagogiques / d'entraînement | 11 | 43 |
| 25 | difficulté à entrer en relation avec l'élève | 2 | 1 |
| 29 | nécessité de vendre l'ÉP auprès des élèves | 1 | 7 |
| MC 9 | Problèmes relationnels avec le public (parents d'élèves et gens en général) | 15 | 25 |
| 40 | les parents d'élèves : dévalorisation de l'é.p. / ÉP | 8 | 13 |
| 41 | faible visibilité | 3 | 1 |
| MC 10 | Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel | 36 | 59 |
| 49 | les autres collègues de l'école : dévalorisation de l'é.p. / ÉP | 10 | 17 |
| 52 | les collègues en général : problème de sentiment d'appartenance | 3 | 0 |
| 53 | la direction d'école / du centre sportif : dévalorisation de l'é.p. / ÉP | 6 | 11 |
| 54 | manque de soutien administratif | 7 | 10 |
| 58 | Problèmes de santé psychologique en fin de carrière | 7 | 10 |
| MC 11 | Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP / l'entraînement | 5 | 32 |
| 59 | manque de reconnaissance académique | 1 | 14 |
| 60 | problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes | 3 | 11 |

| | | | |
|-------|--|----|----|
| 61 | manque de structure | 1 | 7 |
| MC 14 | Bonnes relations avec l'entourage professionnel | 33 | 51 |
| 82 | les autres collègues de l'école : reconnaissance de l'é.p. / ÉP | 9 | 8 |
| 84 | la direction d'école / du centre sportif : reconnaissance de l'é.p. / ÉP | 8 | 8 |
| 87 | Aspects positifs de l'enseignement d'ÉP / l'entraînement : exercice | 10 | 11 |
| 89 | travail au plein-air | 5 | 4 |
| 91 | communication | 0 | 8 |
| 96 | Intérêt personnel pour l'ÉP / l'entraînement : promotion de l'AP | 6 | 25 |
| 97 | promotion de la santé | 5 | 19 |
| 99 | performance | 1 | 11 |
| 101 | implication administrative | 1 | 11 |
| 106 | Valeurs éducatives de l'ÉP / du sport chez les élèves / les sportifs : motricité | 6 | 6 |
| 109 | en général | 9 | 13 |
| 111 | Développement de programmes politiques en faveur de l'ÉP / l'entraînement | 13 | 5 |
| | Facteurs de changement de carrière : | | |
| MC 18 | Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP | 3 | 12 |
| MC C | Problèmes occupationnels divers | 20 | 30 |
| MC 20 | Enrichissement personnel ; Mission éducative | 8 | 13 |
| 116 | Précarité de l'emploi | 5 | 7 |

Proportionnellement, les femmes interrogées sembleraient annoncer plus fréquemment subir des conditions de travail pénibles par rapport à leurs homologues masculins, la difficulté globale de la tâche d'é.p. pouvant notamment être rendue visible à travers l'évocation du port de matériel (où elle se voient sur-représentées dans l'absolu), le nombre important d'élèves à gérer, les déplacements entre établissements ou la participation dans leur cours d'ÉP.

Au niveau pédagogique, elles rapportent moins souvent que les hommes connaître des difficultés, surtout au sujet du besoin de vendre la matière aux élèves. Cependant, elles se sentiraient relativement un peu plus concernées par la difficulté à entretenir une relation individuelle avec l'élève.

D'un point de vue relationnel, certaines femmes mentionneraient plus souvent l'existence de problèmes avec certaines catégories de personnes : celles ayant mentionné la dévalorisation de l'é.p. de la part des parents d'élèves ainsi que la faible visibilité de ceux-ci seraient proportionnellement plus nombreuses que chez les hommes. Idem avec leur entourage professionnel, en particulier à propos du manque de reconnaissance de l'ÉP de la part des autres collègues de l'école et de la direction, du manque de soutien administratif de cette dernière, et enfin du peu de sentiment d'appartenance éprouvé auprès des collègues en général.

En revanche, certaines des femmes interrogées entretiendraient plus souvent que dans le groupe d'hommes des relations positives avec leur entourage professionnel, ce serait le cas notamment à propos de la reconnaissance de leur matière par les autres collègues de l'établissement et par leur direction.

Au niveau du bilan de santé, l'état du moral en fin de carrière semblerait cité de manière relativement plus fréquente comme étant bas en fin de carrière par rapport aux hommes. Par ailleurs, elles apparaîtraient nettement sous-représentées à citer les diverses expressions du manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP.

Les femmes prétendraient relativement plus souvent apprécier le côté travail physique et au plein-air permis par l'enseignement de l'ÉP, mais déclarent moins que les hommes apprécier l'aspect communicationnel de leur tâche, ainsi que promouvoir l'AP, la santé et la performance. En outre, elles citent de façon anecdotique par rapport à leurs homologues masculins s'impliquer administrativement en ÉP, alors qu'elles apparaissent plus sensibilisées, et ce avec un très net avantage, par les projets de développement de l'ÉP proposés au niveau institutionnel. Relevons leur plus fréquente valorisation de l'aspect éducatif en général de l'ÉP, notamment au sujet du développement de la motricité de l'élève.

Enfin, les femmes sembleraient avancer plus souvent comme facteurs de changement de carrière les problèmes occupationnels divers, en particulier la précarité de l'emploi, mais également des raisons d'un tout autre ordre, comme l'enrichissement personnel ou l'appel à remplir une mission éducative. Par contre, elles seraient moins nombreuses à avancer le fait de vouloir éviter le vieillissement en tant qu'é.p..

Comparaison des groupes 1 vs 2 (n =11)

| | | | |
|--------------------------------------|--|----|----|
| MC 6 | Conditions difficiles de travail | 35 | 21 |
| 16 | nombre important d'élèves / de groupes | 4 | 1 |
| 19 | déplacements | 5 | 1 |
| 20 | port de matériel | 5 | 0 |
| 23 | Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général | 6 | 2 |
| MC 7 | Problèmes pédagogiques / d'entraînement | 6 | 14 |
| 68 | Précarité de l'emploi | 6 | 3 |
| 87 | Aspects positifs de l'enseignement d'ÉP / l'entraînement : exercice | 7 | 3 |
| 88 | représentativité | 5 | 1 |
| 96 | Intérêt personnel pour l'ÉP / l'entraînement : promotion de l'AP | 4 | 10 |
| 103 | Valeurs éducatives de l'ÉP / du sport chez les élèves / les sportifs : santé | 1 | 6 |
| 112 | Qualités développées par les éducateurs physiques et requises pour l'occupation de postes de direction | 1 | 8 |
| Facteurs de changement de carrière : | | | |
| MC 18 | Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP | 8 | 3 |
| MC C | Problèmes occupationnels divers | 18 | 7 |
| 115 | Problèmes de santé | 3 | 3 |
| 116 | Précarité de l'emploi | 8 | 2 |
| 117 | Déception | 3 | 0 |
| MC 19 | Défis professionnels | 3 | 11 |

Le groupe de sujets mutés horizontalement semble citer plus souvent que celui des collègues en ÉP devenus directeurs le caractère pénible en général de la fonction d'é.p. occupée préalablement ; notons que cela s'avère pour des éléments concrets tels que le

nombre important d'élèves à encadrer, les déplacements d'une école à l'autre et le port de matériel. A l'inverse, ils seraient moins préoccupés par les divers problèmes d'ordre pédagogique.

Parmi les aspects positifs de l'enseignement de l'ÉP, ils citeraient plus fréquemment le fait d'effectuer de l'exercice en cours ou le soin d'être représentatif de la fonction devant les élèves. Ils affirment moins souvent s'attacher à promouvoir l'AP ou reconnaître la valeur saine de l'ÉP, tout comme ils font moins part du développement de qualités professionnelles en tant qu'é.p. spécifiques à l'occupation de postes de direction.

Au niveau des facteurs de changement de carrière, ces personnes affirment plus souvent avoir quitté leur profession dans le but d'éviter le vieillissement dans le poste d'é.p., voire pour pallier divers problèmes occupationnels (en particulier la précarité de l'emploi et une certaine déception professionnelle), mais ne citent absolument pas le goût du défi professionnel (cas des mutés verticaux, intéressés plus particulièrement par la promotion de devenir directeur). En outre, il est intéressant de remarquer que les problèmes de santé sont cités à fréquence identique dans ces deux groupes.

Comparaison groupe 5 (n =5 ; h =2 ; f =3 ; âge moyen = 27,4 ans ; durée de carrière moyenne = 3,6 ans) vs groupe 6 (les cinq plus âgés : n =5 ; h =2 ; f =3 ; âge moyen = 50,2 ans ; durée de carrière moyenne =28,8 ans)

| | | | |
|-------------|---|----|---------------------------|
| MC 6 | Conditions difficiles de travail | 15 | 28 |
| 15 | temps limité d'enseignement ; manque de suivi des élèves | 0 | 5 |
| 21 | organisation ; tâches administratives | 1 | 4 |
| MC 8 | Problèmes relationnels avec le public | 4 | 9 |
| 35 | les élèves : indiscipline | 0 | 4 |
| MC A | Problèmes de santé physique et psychologique en fin de carrière | 2 | 8 |
| 55-56-57-58 | Problèmes de santé physique au début | 1 | 1 (cotes 2 / 3) |
| | en fin de carrière | 2 | 5 (cotes 1-2 / 2-2-3-3-1) |
| | psychologique au début | 1 | 0 (cote 2) |
| | en fin de carrière | 0 | 3 (cotes 2-3-2) |
| MC 14 | Bonnes relations avec l'entourage professionnel | 10 | 3 |
| 88 | Aspects positifs de l'enseignement d'ÉP / l'entraînement : représentativité | 3 | 0 |
| MC 17 | Valeurs éducatives de l'ÉP / du sport chez les élèves / les sportifs | 5 | 13 |

Ici, les sujets ayant accompli davantage d'années de travail mentionnent davantage souffrir de conditions difficiles de travail, telles que le temps limité d'enseignement (à l'exclusivité) ou les tâches organisationnelles de travail, de même que de problèmes relationnels avec les élèves (l'indiscipline notamment, aussi à l'exclusivité). Les é.p. plus expérimentés sembleraient présenter davantage de complications physiques et de problèmes psychologiques en cours de carrière que les jeunes diplômés, avec, à titre indicatif, des cotes sensiblement plus élevées.

Par contre, les jeunes enseignants sembleraient davantage que leurs aînés entretenir des relations positives avec leur entourage professionnel et apprécier le soin de

représentativité que la profession d'é.p. incite à avoir, lors qu'ils accorderaient moins d'intérêt aux valeurs éducatives de l'ÉP.

Comparaison groupes 3-4-6 (âge moyen = 54,4 ans (49-61) ; durée =30,3 ans ; n =15) vs 5-6 (âge moyen =33 ans (25-42) ; durée = 9 ans ; n =10)

| | | | |
|------|--|----|----|
| MC 6 | Conditions difficiles de travail | 68 | 33 |
| 13 | manque de moyens matériels, de budget ; environnement de travail inadapté | 11 | 4 |
| 14 | horaire | 6 | 2 |
| 15 | temps limité d'enseignement ; manque de suivi des élèves | 7 | 3 |
| 16 | nombre important d'élèves / de groupes | 5 | 1 |
| 21 | organisation ; tâches administratives | 7 | 2 |
| 23 | Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général | 11 | 6 |
| 32 | Problèmes pédagogiques / d'entraînement en général | 6 | 1 |
| 35 | Problèmes relationnels avec le public : les élèves : indiscipline | 10 | 3 |
| MC 9 | Problèmes relationnels avec le public (parents d'élèves et gens en général) | 10 | 13 |
| 39 | les gens en général : dévalorisation de l'é.p. / ÉP | 2 | 4 |
| 40 | les parents d'élèves : dévalorisation de l'é.p. / ÉP | 6 | 7 |
| 49 | Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : les autres collègues de l'école : dévalorisation de l'é.p. / ÉP | 8 | 9 |
| 56 | Problèmes de santé physique en fin de carrière | 11 | 6 |
| 60 | Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP / l'entraînement : problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes | 5 | 2 |
| 63 | Influence de problèmes de société divers : sédentarisation | 2 | 5 |
| 76 | Bonnes relations avec le public : les élèves / les sportifs : motivation pour l'ÉP | 11 | 6 |
| 79 | Bonnes relations avec l'entourage professionnel : les collègues d'ÉP / d'entraînement : dynamisme | 0 | 3 |
| 88 | Aspects positifs de l'enseignement d'ÉP / l'entraînement : représentativité | 3 | 7 |
| 98 | Intérêt personnel pour l'ÉP / l'entraînement : implication administrative | 6 | 0 |
| 106 | Valeurs éducatives de l'ÉP / du sport chez les élèves / les sportifs : motricité | 3 | 4 |
| 118 | Facteur de changement de carrière : Conditions d'emploi difficiles | 7 | 7 |

Les é.p. les plus âgés semblent dénoncer plus fréquemment les conditions de travail pénibles en général dans lesquelles ils opèrent ou ont opéré, avec par exemple le manque de moyens matériels, les conditions d'horaire, le temps limité d'enseignement (que l'on peut en outre combiner au nombre important d'élèves), ainsi que les tâches administratives ou d'organisation de cours.

Ils prétendent nettement plus souvent se (s'être) heurter (é) à des difficultés pédagogiques d'ordre général en ÉP et devoir (avoir dû) faire face notamment à l'indiscipline des élèves. Ils mentionneraient plus souvent le manque de suivi de l'Etat au niveau du curriculum en ÉP, ainsi qu'avoir (eu) des problèmes de santé physique en fin de carrière. Toutefois, en tant que facteur d'arrêt ou de changement de carrière, des conditions occupationnelles pénibles se voient moins fréquemment citées, toutes proportion gardées.

En outre, ils paraîtraient moins nombreux, relativement parlant, à dénoncer le phénomène sociétal de sédentarisation, et à connaître (avoir connu) le problème relationnel de dévalorisation de l'é.p. et de l'ÉP de la part des parents d'élèves, des gens général et des collègues de l'école.

Les é.p. les plus âgés signaleraient plus fréquemment la motivation de leurs élèves pour le cours d'ÉP, mais évoqueraient moins souvent l'ambiance dynamique régnant au sein de leur équipe de travail en ÉP, de même que l'aspect positif revêtu par le souci d'être représentatif de la profession. Ils semblent s'impliquer plus au niveau administratif, mais auraient moins tendance que les jeunes é.p. à reconnaître la valeur éducative de l'ÉP au niveau de la motricité.

Soulignons enfin que les jeunes enseignants annoncent proportionnellement plus souvent désirer changer de carrière à cause des conditions difficiles de travail.

Comparaison durée de carrière (d = 6,2 ans (2-9) ; n =10 vs d = 15,6 ans (11-23) ; n =12) pour les groupes 1-2

| | | | |
|------------------------------------|--|----|----|
| MC 6 | Conditions difficiles de travail | 15 | 41 |
| 15 | temps limité d'enseignement ; manque de suivi des élèves | 2 | 5 |
| 16 | nombre important d'élèves / de groupes | 0 | 5 |
| 19 | déplacements | 2 | 4 |
| 20 | port de matériel | 1 | 4 |
| 21 | organisation ; tâches administratives | 0 | 3 |
| 22 | participation | 0 | 3 |
| 23 | Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général | 2 | 6 |
| 35 | Problèmes relationnels avec le public : les élèves : indiscipline | 1 | 5 |
| 40 | les parents d'élèves : dévalorisation de l'é.p. / ÉP | 2 | 5 |
| MC 10 | Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel | 17 | 12 |
| MC A | Problèmes de santé physique et psychologique en fin de carrière | 4 | 13 |
| 56 | physique | 2 | 9 |
| 58 | psychologique | 2 | 4 |
| MC 13 | Bonnes relations avec le public : les élèves / les sportifs | 14 | 21 |
| MC 14 | Bonnes relations avec l'entourage professionnel | 15 | 21 |
| MC 17 | Valeurs éducatives de l'ÉP / du sport chez les élèves / les sportifs | 16 | 23 |
| 106 | motricité | 0 | 4 |
| 108 | comportement et personnalité | 2 | 5 |
| 110 | Bienfaits de l'ÉP dans le milieu scolaire | 1 | 4 |
| Facteurs de changement de carrière | | | |
| MC C | Problèmes occupationnels divers | 7 | 18 |
| 115 | Problèmes de santé | 0 | 6 |
| 116 | Précarité de l'emploi | 5 | 5 |
| 118 | Conditions d'emploi difficiles | 1 | 5 |

Parmi les sujets ayant suivi une mutation, ceux dont la carrière en ÉP fut la plus courte signaleraient moins souvent le caractère globalement difficile de la profession, fait justifié par des fréquences de citation moins élevées pour des éléments concrets tels que le temps limité d'enseignement (que l'on peut associer également au nombre important d'élèves à encadrer), les déplacements entre établissements, le port de matériel, les tâches organisationnelles ou administratives, et enfin la participation en cours d'ÉP. Il en va de même concernant certains problèmes relationnels avec le public, comme l'indiscipline des élèves ou la dévalorisation de l'ÉP par les parents. Par contre, ces jeunes é.p. évoqueraient relativement plus souvent les difficultés relationnelles avec l'entourage professionnel, parallèlement au fait de citer moins souvent l'entretien de bonnes relations avec celui-ci ainsi qu'avec les élèves.

Ces personnes rapportent moins souvent avoir connu des problèmes de santé en fin de carrière, la différence entre les deux sous-groupes étant plus importante pour les complications physiques que pour les problèmes psychologiques. Par ailleurs, ils mentionnent moins fréquemment l'emphase mise par l'ÉP sur le développement de valeurs éducatives (motricité et personnalité) ainsi que les bienfaits généraux de l'ÉP dans le milieu scolaire.

Enfin, en guise de facteurs de changement de carrière, ils citent beaucoup moins souvent des problèmes occupationnels aussi divers que la survenue de problèmes de santé et des conditions de travail pénibles en ÉP, alors que la précarité de l'emploi semble toucher dans des proportions identiques les deux sous-groupes comparés.

Comparaison durée de carrière (2-14 ans (n = 26) / 15-35 ans (n = 27))

| | | | |
|-------|--|----|-----|
| MC 6 | Conditions difficiles de travail | 68 | 105 |
| 11 | bruit | 6 | 16 |
| 15 | temps limité d'enseignement ; manque de suivi des élèves | 6 | 12 |
| 21 | organisation ; tâches administratives | 5 | 9 |
| 22 | participation | 1 | 5 |
| 23 | Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général | 12 | 18 |
| MC 8 | Problèmes relationnels avec le public : les élèves | 22 | 41 |
| 33 | dévalorisation de l'é.p. / ÉP | 3 | 8 |
| 35 | indiscipline | 5 | 15 |
| 40 | les parents d'élèves : dévalorisation de l'é.p. / ÉP | 8 | 13 |
| 53 | Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : la direction d'école / du centre sportif : dévalorisation de l'é.p. / ÉP | 6 | 11 |
| MC A | Problèmes de santé physique et psychologique en fin de carrière | 16 | 30 |
| 56 | physique | 10 | 19 |
| 58 | psychologique | 6 | 11 |
| MC 12 | Influence de problèmes de société divers | 6 | 20 |
| 65 | jeunes en mauvaise santé | 1 | 6 |
| 68 | Précarité de l'emploi | 9 | 4 |
| | Facteurs de changement de carrière | | |
| 116 | Précarité de l'emploi | 10 | 2 |

- 118 Conditions d'emploi difficiles 9 13
 121 Défi professionnel : poste de direction 9 4
 123 Mission éducative ; développement de l'ÉP 11 6

Les personnes dont la durée de carrière en enseignement de l'ÉP est plus courte rapportent moins souvent avoir affaire à des conditions occupationnelles difficiles, cela concerne en particulier le bruit, le temps limité d'enseignement, les tâches d'organisation et d'administration, le fait de participer en cours d'ÉP et l'occupation de la fonction d'é.p. en général. Ils prétendent moins fréquemment devoir faire face à des soucis relationnels avec les élèves (indiscipline, dévalorisation de l'ÉP) ainsi qu'au manque de reconnaissance de leur fonction par les parents et par la direction d'école.

Ces personnes affirment moins souvent avoir (eu) affaire à des complications d'ordre physique et psychologique vers la fin de carrière, tout comme elles dénoncent moins souvent l'influence négative sur les jeunes de certains problèmes de société contemporains, avec l'état de santé plutôt négatif des jeunes actuellement. En revanche, elles disent plus souvent connaître le problème occupationnel de l'insertion professionnelle en ÉP, phénomène spécifique qui, par ailleurs, s'avèrerait être, presque en toute exclusivité pour ce groupe, un facteur de changement de carrière.

Comparaison problèmes de santé physique en fin de carrière (1-3 (n = 29) / 0 (n = 24))

- MC 6 Conditions difficiles de travail 107 69
 12 bruit 14 9
 15 temps limité d'enseignement ; manque de suivi des élèves 12 7
 20 port de matériel 8 1
 22 participation 5 1
 MC 7 Problèmes pédagogiques / d'entraînement 40 14
 24 difficulté à atteindre les objectifs 9 3
 27 ambiguïté et conflit de rôles entraînement / enseignement d'ÉP 4 0
 32 en général 8 2
 MC 8 Problèmes relationnels avec le public : les élèves 40 23
 33 dévalorisation de l'é.p./ÉP 10 1
 35 indiscipline 13 7
 40 les parents d'élèves : dévalorisation de l'é.p. / ÉP 13 8
 MC 10 Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel 59 36
 49 les autres collègues de l'école : dévalorisation de l'é.p. / ÉP 18 9
 58 Problèmes de santé psychologique en fin de carrière 14 3
 69 Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP 5 5
 76 Bonnes relations avec le public : les élèves / les sportifs : motivation pour l'ÉP 23 10
 78 les parents d'élèves / de sportifs 9 16
 MC 14 Bonnes relations avec l'entourage professionnel 39 45
 115 Facteurs de changement de carrière : Problèmes de santé 9 1

- 116 Précarité de l'emploi 4 8
- 118 Conditions d'emploi difficiles 14 8
- 120 Défi professionnel : changement de carrière 1 9
- 123 Mission éducative ; développement de l'ÉP 6 11

Les sujets rapportant avoir (eu) des complications physiques dans le courant ou en fin de carrière mentionneraient plus souvent certains problèmes occupationnels tels les conditions pénibles de travail (bruit, temps limité d'enseignement, port de matériel, participation en cours d'ÉP (conditions pénibles de travail), les problèmes pédagogiques (difficulté à atteindre les objectifs pédagogiques, ambiguïté de rôles enseignement / entraînement).

Une chose similaire se présente concernant le manque de reconnaissance des parents d'élèves, les problèmes relationnels avec les élèves (dévalorisation de l'é.p. / ÉP, indiscipline) et avec l'entourage professionnel (dévalorisation de l'é.p. / ÉP de la part des collègues de l'école).

Ces personnes présentent, en fin de carrière, simultanément à leurs problèmes physiques, des problèmes de santé psychologique, et ce en plus grande part que les autres sujets (quoique ces derniers sembleraient s'inquiéter autant qu'eux devant le vieillissement dans la fonction d'é.p.).

En outre, ces mêmes sujets interrogés prétendent plus souvent rencontrer la motivation de leurs élèves pour l'ÉP, mais soulignent moins fréquemment entretenir de bonnes relations avec les parents d'élèves et avec l'entourage professionnel.

Finalement, à propos des facteurs (réels ou potentiels) de réorientation de carrière, dans ce sous-groupe reconstitué, apparaissent plus souvent les problèmes de santé, les conditions d'emploi difficiles, tandis que leurs collègues n'ayant pas rapporté avoir (eu) des problèmes physiques vers la fin de carrière désignent nettement plus souvent comme motifs de réorientation la précarité de l'emploi, le défi professionnel d'un renouveau de carrière ou la volonté de remplir une mission éducative, parfois au service de l'ÉP.

Comparaison problèmes de santé psychologique en fin de carrière (1-3 (n=17) / 0 (n=36))

- MC 6 Conditions difficiles de travail 68 108
 - 11 bruit 9 14
 - 14 horaire 8 7
 - 16 nombre important d'élèves / de groupes 5 7
 - 20 port de matériel 5 4
 - 21 organisation ; tâches administratives 6 9
 - 23 Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général 12 18
- MC 7 Problèmes pédagogiques / d'entraînement 20 34
 - 29 nécessité de vendre l'ÉP auprès des élèves 4 4
- MC 8 Problèmes relationnels avec le public : les élèves 26 37
 - 34 indiscipline 9 11
- MC 10 Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel 38 57

- 49 les autres collègues de l'école : dévalorisation de l'é.p. / ÉP 11 16
- 53 la direction d'école / du centre sportif : dévalorisation de l'é.p. / ÉP 7 10
- 56 Problèmes de santé physique en fin de carrière 14 15
- 69 Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP 4 6
- MC 14 Bonnes relations avec l'entourage professionnel 21 63
- Facteurs de changement de carrière
- MC 18 Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP 6 9
- MC C Problèmes occupationnels divers 23 25
- 118 Conditions d'emploi difficiles 13 9
- MC 19 Défis professionnels 5 22
- 120 changement de carrière 1 9
- 121 poste de direction 1 12
- 123 Mission éducative ; développement de l'ÉP 4 13

Les personnes qui soulignent avoir (eu) des problèmes de santé psychologique au cours ou vers la fin de leur carrière annoncent proportionnellement plus souvent avoir rencontré des difficultés d'ordre général au travail, et notamment plus spécifiquement le bruit occupationnel, les horaires de service, le nombre important d'élèves, le port de matériel, les tâches d'organisation et d'administration.

Au niveau pédagogique, un constat global identique semble s'avérer, en particulier concernant la nécessité de vendre la matière aux élèves, alors qu'au niveau relationnel, cela concernerait notamment l'indiscipline des élèves. Soulignons également la présence proportionnellement importante de problèmes relationnels avec l'entourage professionnel, spécialement au sujet de la dévalorisation de l'ÉP par les collègues de l'école et par la direction d'établissement. Parallèlement, elles évoquent moins souvent les relations positives avec l'entourage professionnel.

Ces personnes rapporteraient plus souvent avoir (eu) des problèmes physiques en fin de carrière, mais également s'inquiéter devant le fait de prendre de l'âge dans la fonction d'é.p.. Au bout du compte, elles annoncent de manière plus fréquente vouloir changer (ou avoir changé) de carrière à cause de problèmes occupationnels divers (surtout les conditions pénibles d'emploi), mais avancent moins souvent des raisons comme le lancement de défis professionnels (changer de carrière, occuper un poste de direction) ou la volonté d'œuvrer au niveau du développement de l'éducation.

ANNEXE I

Codes des catégories

- 1 Âge
- 2 Âge au début de la carrière dans l'enseignement de l'ÉP
- 3 Âge à la fin
- 4 Durée de la carrière en ÉP
- 5 Catégorie de sujets
- 6 Niveau(x) d'enseignement primaire
- 7 secondaire
- 8 collégial
- 9 entraînement
- 10 Sexe
- 11 Conditions difficiles de travail : bruit
- 12 mouvement des élèves
- 13 manque de moyens matériels, de budget ; environnement de travail
- inadapté
- 14 horaire
- 15 temps limité d'enseignement ; manque de suivi des élèves
- 16 nombre important d'élèves / de groupes
- 17 aération
- 18 conditions climatiques
- 19 déplacements
- 20 port de matériel
- 21 organisation ; tâches administratives
- 22 participation
- 23 Aspect négatif ou difficile de l'enseignement de l'ÉP en général
- 24 Problèmes pédagogiques / d'entraînement : difficulté à atteindre les objectifs
- 25 difficulté à entrer en relation avec l'élève
- 26 tâche répétitive
- 27 ambiguïté et conflit de rôles entraînement / enseignement d'ÉP
- 28 gestion de la croissance des élèves
- 29 nécessité de vendre l'ÉP auprès des élèves
- 30 mixité
- 31 évaluation
- 32 en général
- 33 Problèmes relationnels avec le public : les élèves : dévalorisation de l'é.p. / ÉP
- 34 manque de motivation
- 35 indiscipline

| | |
|----|---|
| 36 | violence |
| 37 | les sportifs : dévalorisation de l'é.p. / ÉP |
| 38 | manque de confiance |
| 39 | les gens en général : dévalorisation de l'é.p. / ÉP |
| 40 | les parents d'élèves : dévalorisation de l'é.p. / ÉP |
| 41 | faible visibilité |
| 42 | conflit |
| 43 | Problèmes relationnels avec l'entourage professionnel : les collègues en ÉP : manque de professionnalisme : surpoids |
| 44 | manque d'implication |
| 45 | en général |
| 46 | en général |
| 47 | opposition des méthodes d'enseignement / d'entraînement |
| 48 | intégration |
| 49 | les autres collègues de l'école : dévalorisation de l'é.p. / ÉP |
| 50 | jalousie |
| 51 | manque de collaboration |
| 52 | les collègues en général : problème de sentiment d'appartenance |
| 53 | la direction d'école / du centre sportif : dévalorisation de l'é.p. / ÉP |
| 54 | manque de soutien administratif |
| 55 | Problèmes de santé physique au début |
| 56 | en fin de carrière |
| 57 | psychologique au début |
| 58 | en fin de carrière |
| 59 | Manque de soutien gouvernemental pour l'ÉP / l'entraînement : manque de reconnaissance académique |
| 60 | problèmes didactiques ; curriculum en ÉP à développer ; réforme des programmes |
| 61 | manque de structure |
| 62 | Manque de soutien politique pour l'AP : manque de prévention de la santé |
| 63 | Influence de problèmes de société divers : sédentarisation |
| 64 | augmentation de la violence |
| 65 | jeunes en mauvaise santé |
| 66 | manque d'autonomie |
| 67 | en général |
| 68 | Précarité de l'emploi |
| 69 | Inquiétudes devant le vieillissement dans la profession en ÉP |
| 70 | Bon état de santé physique au début |
| 71 | en fin de carrière |
| 72 | psychologique au début |
| 73 | en fin de carrière |
| 74 | Bonnes relations avec le public : les élèves / les sportifs : bon contact |
| 75 | respect |
| 76 | motivation pour l'ÉP |

| | |
|-----|---|
| 77 | reconnaissance de l'é.p. / ÉP |
| 78 | les parents d'élèves/ de sportifs |
| 79 | Bonnes relations avec l'entourage professionnel : les collègues d'ÉP / d'entraînement : dynamisme |
| 80 | échanges |
| 81 | intégration ; perception |
| 82 | les autres collègues de l'école : reconnaissance de l'é.p./ÉP |
| 83 | en général |
| 84 | la direction d'école / du centre sportif : reconnaissance de l'é.p./ÉP |
| 85 | en général |
| 86 | Aspects positifs de l'enseignement d'ÉP / l'entraînement : participation à des activités de formation (congrès, réunions) |
| 87 | exercice |
| 88 | représentativité |
| 89 | travail au plein-air |
| 90 | conditions matérielles et/ou de travail |
| 91 | communication |
| 92 | développement de qualités |
| 93 | en général |
| 94 | Bienfaits personnels de l'AP |
| 95 | Pratique personnelle de l'AP |
| 96 | Intérêt personnel pour l'ÉP / l'entraînement : promotion de l'AP |
| 97 | promotion de la santé |
| 98 | promotion de l'ÉP ; implication en ÉP |
| 99 | performance |
| 100 | mission éducative |
| 101 | implication administrative |
| 102 | en général |
| 103 | Valeurs éducatives de l'ÉP / du sport chez les élèves / les sportifs : santé |
| 104 | AP |
| 105 | jeu |
| 106 | motricité |
| 107 | sentiment d'appartenance |
| 108 | comportement et personnalité |
| 109 | en général |
| 110 | Bienfaits de l'ÉP dans le milieu scolaire |
| 111 | Développement de programmes politiques en faveur de l'ÉP / l'entraînement |
| 112 | Qualités développées par les éducateurs physiques et requises pour l'occupation de postes de direction |
| 113 | Facteurs de changement de carrière : Éviter le vieillissement dans l'enseignement de l'ÉP : déclin des aptitudes physiques |
| 114 | répétition |
| 115 | Problèmes de santé |
| 116 | Précarité de l'emploi |

| | |
|-----|--|
| 117 | Déception |
| 118 | Conditions d'emploi difficiles |
| 119 | Défi professionnel : manque de défis |
| 120 | changement de carrière |
| 121 | poste de direction |
| 122 | Enrichissement personnel |
| 123 | Mission éducative / développement de l'ÉP |
| 124 | Offre du gouvernement pour la pré-retraite ; Salaire |

ANNEXE J

QUESTIONNAIRE SUR LES FACTEURS DE RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE CHEZ LES ENSEIGNANTS D'ÉDUCATION PHYSIQUE AU QUÉBEC

Auteurs : Ivan Bizet, François Trudeau (Ph.D.), Louis Laurencelle (Ph.D.)
Département des Sciences de l'Activité Physique
Université du Québec à Trois-Rivières

Informations démographiques

NOM : _____ Prénom : _____ Sexe : M F
(entourer)

- Âge : _____ - Âge au début de la carrière dans l'enseignement de l'ÉP : _____

(- Âge lors de l'abandon de l'éducation physique (ÉP) : _____)

- Niveau(x) d'enseignement effectué(s) : (encadrez la (les) réponse(s), et si besoin est, précisez à côté de chacune le nombre respectif d'années passées à enseigner à chaque niveau)

primaire _____ secondaire _____ collégial _____ entraînement _____

- Profession(s) réalisée(s) suite à l'enseignement de l'ÉP : (si plusieurs, indiquez dans l'ordre chronologique)

Questions

1) Évolution de la santé globale au cours de la carrière d'enseignant

- Quel était votre bilan de santé (physique, psychique) au début de votre carrière en ÉP ?
- À la fin ? / Et actuellement ?

2) Problèmes spécifiques à l'enseignement de l'ÉP

- Quels sont les points négatifs que vous avez rencontrés durant votre carrière ?
- Quels sont les points positifs ?
- En quoi des éléments spécifiques à l'enseignement de l'ÉP peuvent avoir altéré votre santé (fatigue, stress, entourage...) ?
- En quoi des éléments spécifiques à l'enseignement de l'ÉP peuvent avoir influencé positivement l'évolution de votre santé ?
- Quelles attentes aviez-vous vis-à-vis de votre profession d'éducateur(trice) physique au début de votre carrière ?
- Avez-vous été déçu(e) lors de votre carrière par rapport à certaines de vos attentes ? Si oui, en quoi ?
- Comment vous sent(i)ez-vous perçu(e) en tant qu'enseignant(e) d'ÉP, d'une part par votre entourage professionnel (les collègues des autres matières, la direction) et d'autre part par le public (les élèves, leurs parents) ?

3) Facteurs de réorientation professionnelle

- Quelle(s) raison(s) vous a (ont) poussé(e) / auraient pu ou pourraient vous pousser à changer de carrière ou à vous désengager de l'enseignement de l'ÉP ?